Convention collective

METALLURGIE

N° de brochure : IDCC-3248

N° IDCC : 3248

Date de dernière mise à jour : 2024-05-28

Sommaire

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 ... 1
Préambule ... 1
Titre Ier Dispositions générales ... 2
Chapitre 1er Périmètre et champ d'application ... 2
Chapitre 2 Ancienneté ... 3
Chapitre 3 Affirmation des principes de la branche en matière de dialogue social ... 3
Chapitre 4 Affirmation des principes de la branche en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail, de handicap et d'égalité professionnelle ... 3
Titre II Principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche ... 5
Chapitre 1er La branche professionnelle de la métallurgie ... 5
Chapitre 2 L'architecture du dispositif conventionnel de la métallurgie ... 7
Chapitre 3 L'expérimentation conventionnelle ... 9
Titre III Gouvernance du dialogue social de branche ... 9
Chapitre 1er Les instances paritaires de branche relatives à la négociation, à l'interprétation, à la conciliation et au dialogue économique ... 10
Section 1 Au niveau national : la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la métallurgie (CPPNI) ... 10
Section 2 Au niveau territorial : la commission paritaire territoriale de négociation ... 15
Chapitre 2 Instances paritaires nationales de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ... 18
Section 1 La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ... 18
Section 2 La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle restreinte (CPNEFP restreinte) ... 19
Section 3 Groupes techniques paritaires de la CPNEFP ... 20
Chapitre 3 Instances paritaires régionales de branche et dialogue social territorial en matière d'emploi et de formation professionnelle ... 20
Section 1 Les Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) ... 20
Section 2 Autres formes de dialogue social territorial de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ... 22
Chapitre 4 Les modalités spécifiques du dialogue social ... 22
Chapitre 5 Les voies et moyens du dialogue social de branche ... 23
Section 1 Renforcement des acteurs du dialogue social ... 23
Section 2 Les moyens du dialogue social ... 23
Titre IV Dialogue social en entreprise ... 26
Chapitre 1er Des voies du dialogue adaptées à l'entreprise ... 26
Section préliminaire Principes fondamentaux relatifs au dialogue en entreprise ... 27
Section 1 Dialogue et représentation des salariés ... 28
Section 2 Dialogue et participation des salariés ... 29
Section 3 Dialogue et négociation collective ... 31
Chapitre 2 Des moyens au service des acteurs du dialogue en entreprise ... 32
Section 1 Information des acteurs du dialogue ... 32
Section 2 Parcours des acteurs du dialogue ... 34
Section 3 Outils pratiques pour les acteurs du dialogue ... 36
Titre V Classification ... 40
Chapitre préliminaire ... 40
Chapitre 1er La méthode de classement des emplois ... 40
Chapitre 2 Mise en oeuvre de la classification ... 45
Chapitre 3 Parcours professionnels ... 48
Chapitre 4 Classification et salaires minimaux conventionnels ... 50
Chapitre 5 Dispositions transitoires ... 50
Titre VI Contrat de travail ... 50
Chapitre 1er Formation du contrat de travail ... 50
Chapitre 2 Exécution du contrat de travail ... 54
Chapitre 3 Rupture du contrat de travail ... 56
Chapitre 4 Dispositions particulières en matière de prévention du licenciement pour motif économique et de rupture du contrat de travail ... 65
Section 1 Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif ... 65
Section 2 Prévention du licenciement pour motif économique et rupture du contrat de travail dans le cadre du licenciement pour motif économique ... 65
Titre VII Suspensions du contrat de travail ... 67
Chapitre 1er Congés payés.?Congés exceptionnels ... 67

Chapitre 2 Maladie. Accident. Parentalité 72
Chapitre 3 Autres dispositions 77
Titre VIII Durée du travail 77
Chapitre 1er Durée du travail : règles générales 77
Chapitre 2 Le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail 83
Chapitre 3 Prendre en compte l'autonomie des salariés 86
Chapitre 4 Assurer la continuité de l'activité sur la semaine 92
Chapitre 5 Assurer la continuité de l'activité sur la journée : le travail de nuit 94
Chapitre 6 Temps partiel 96
Chapitre 7 Compte épargne-temps 100
Chapitre 8 Dispositions transitoires 104
Titre IX Déplacements professionnels 105
Titre X Rémunération 110
Chapitre 1er Salaires minima hiérarchiques 110
Chapitre 2 Prime d'ancienneté 113
Chapitre 3 Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail 113
Chapitre 4 Remboursement de frais professionnels 114
Chapitre 5 Les salariés auteurs d'une invention 115
Chapitre 6 Dispositions particulières applicables aux salariés titulaires d'un contrat en alternance 116
Chapitre 7 Suivi spécifique des dispositions relatives à la rémunération 119
Chapitre 8 Garantie conventionnelle individuelle de rémunération 119
Titre XI Protection sociale complémentaire 123
Titre XII Dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité 126
Chapitre 1er Principes 126
Chapitre 2 Salariés visés 127
Chapitre 3 Dispositions générales 127
Chapitre 4 Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail 127
Titre XIII Dispositions finales 132
Annexes 133
Annexe 1 Glossaire général de la classification 133
Annexe 2 Glossaire relatif au référentiel paritaire d'analyse des emplois visé à l'article 60 « Méthode de classification » 134
Annexe 3 Les outils de la négociation 141
Annexe 4 Glossaire relatif au contrat de travail 143
Annexe 5 Glossaire relatif à la durée du travail 143
Annexe 6 Barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de l'année 2024 144
Annexe 7 Calcul de la prime d'ancienneté 145
Annexe 8 Liste des conventions collectives territoriales 145
Annexe 8-1 Liste des CPTN et de leur champ de compétence 149
Annexe 9 Définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie 152
Chapitre Ier Dispositions générales 152
Chapitre II Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé 154
Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde 160
Chapitre IV Mise en place de garanties présentant un degré élevé de solidarité 171
Annexe 9.1 Grille des garanties minimales frais de santé 172
Annexe 9.2 Degré élevé de solidarité 172
Annexe 10 Liste des conventions et accords collectifs nationaux abrogés ou maintenus en vigueur 174
Annexe 11 Liste des accords autonomes territoriaux et des avenants de révision extinction signés avant 2024 et applicables dans le champ de la convention nationale de la métallurgie 177
Textes Attachés 178
Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail 179
Préambule 179
Chapitre 1er Principes d'une démarche d'amélioration de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail 180
Chapitre 2 Acteurs de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise et la branche 187
Chapitre 3 Actions spécifiques en santé, en sécurité et en qualité de vie et des conditions de travail 196
Chapitre 4 Dispositions finales 211
Annexes 213

Annexe 1 Salariés faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé au titre de l'article R. 4624-23 du code du travail ... 213
Annexe 2 Liste des recommandations nationales votées par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) à la date de signature du présent accord ... 213
Annexe 3 Travaux dangereux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure ... 214
Annexe 4 Travaux interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire ... 215
Avenant n° 1 du 1er juillet 2022 relatif à la modification de la convention collective ... 216
Préambule ... 216
Annexes ... 225
Annexe 9.1 Grille des garanties minimales frais de santé ... 225
Annexe 9.2. Degré élevé de solidarité ... 226
Avenant du 30 septembre 2022 relatif à la modification de la convention collective ... 227
Préambule ... 227
Accord du 11 juillet 2023 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire et permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ... 235
Avenant du 11 juillet 2023 à l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire ... 239
Préambule ... 239
Avenant du 11 juillet 2023 à l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail ... 240
Préambule ... 240
Avenant du 11 juillet 2023 relatif à la modification de la convention collective ... 245
Préambule ... 245
Avenant du 3 novembre 2023 relatif à la modification de la convention collective nationale ... 266
Préambule ... 266
Ain (ex-IDCC 914) Avenant du 13 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales ... 272
Préambule ... 272
Ain (ex-IDCC 914) Accord autonome du 13 juin 2022 relatif à la remise de la médaille du travail et au dialogue social ... 274
Préambule ... 274
Ain (ex-IDCC 914) Accord du 20 juin 2022 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle automobile ... 278
Préambule ... 278
Aisne (ex-IDCC 2542) Avenant du 6 juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales ... 285
Préambule ... 285
Aisne (ex-IDCC 2542) Accord du 6 juillet 2022 relatif à la prime de vacances et aux conditions de travail des femmes enceintes ... 287
Préambule ... 287
Allier (ex-IDCC 898) Avenant du 10 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales ... 290
Préambule ... 290
Alpes-Maritimes (ex-IDCC 1560) Avenant du 7 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales ... 293
Préambule ... 293
Ardennes (ex-IDCC 827) Dénonciation par lettre du 7 septembre 2022 des dispositions conventionnelles territoriales ... 296
Aube (ex-IDCC 2294) Avenant du 24 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales ... 297
Préambule ... 297
Bas-Rhin (ex-IDCC 1967) Dénonciation par lettre du 12 septembre 2022 des dispositions conventionnelles territoriales ... 299
Belfort-Montbéliard (ex-IDCC 2755) Avenant du 27 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales ... 300
Préambule ... 300
Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence (ex-IDCC 2630) Avenant du 25 avril 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales ... 304
Préambule ... 304
Calvados (ex-IDCC 943) Avenant du 2 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales ... 306
Préambule ... 307
Charente (ex-IDCC 1572) Avenant du 28 mars 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

..... 308
Préambule 308
Charente-Maritime (ex-IDCC 923) Avenant du 29 juin 2022 relatif aux dispositions conventionnelles 310
Préambule 310
Charente-Maritime (ex-IDCC 923) Accord du 29 juin 2022 relatif à une journée de repos supplémentaire et une prime de panier jour 312
Préambule 312
Cher (ex-IDCC 1576) Avenant du 20 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective 314
Préambule 314
Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme (ex-IDCC 1627) Avenant du 1er juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 316
Préambule 316
Corrèze (ex-IDCC 1274) Avenant du 21 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 318
Préambule 319
Côte-d'Or (ex-IDCC 1885) Avenant du 18 mars 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 320
Préambule 320
Côte-d'Or (ex-IDCC 1885) Accord du 14 avril 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 322
Préambule 322
Côtes-d'Armor (ex-IDCC 1634) Avenant du 6 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective 327
Préambule 327
Deux-Sèvres (ex-IDCC 1628) Avenant du 29 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 329
Préambule 329
Deux-Sèvres (ex-IDCC 1628) Accord du 29 juin 2022 relatif à la création de congés de fin de carrière 330
Préambule 330
Annexe 333
Dordogne (ex-IDCC 1353) Avenant du 17 février 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 333
Préambule 333
Doubs (ex-IDCC 3209) Avenant du 22 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales 335
Préambule 335
Drôme et Ardèche (ex-IDCC 1867) Avenant du 9 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 337
Préambule 337
Drôme et Ardèche (ex-IDCC 1867) Accord territorial du 9 juin 2022 relatif à la refonte des dispositions conventionnelles 339
Préambule 339
Annexe 342
dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Avenant du 28 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 342
Préambule 342
dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche 344
Préambule 344
dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Avenant du 7 juillet 2023 à l'accord du 28 juin 2022 relatif au maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche 347
Préambule 347
dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Accord du 7 juillet 2023 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation 349
Préambule 349
Annexe 354
Eure (ex-IDCC 887) Avenant du 29 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 360
Préambule 360
Eure-et-Loir (ex-IDCC 984) Avenant du 25 avril 2022 relatif à la refonte des dispositions conventionnelles territoriales 362
Préambule 362

Finistère (ex-IDCC 860) Avenant du 26 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 363
Préambule 363
Flandres-Douaisis (ex-IDCC 1387) Avenant du 10 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 365
Préambule 365
Flandres-Douaisis (ex-IDCC 1387) Accord du 10 juin 2022 relatif aux jours de fête et à l'allocation complémentaire de vacances 366
Préambule 367
Flandres-Douaisis (ex-IDCC 1387) Accord du 23 décembre 2022 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 369
Préambule 369
Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) Avenant du 24 mars 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 373
Préambule 373
Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) Accord du 24 mars 2022 relatif à la médaille du travail 374
Préambule 374
Gironde et Landes (ex-IDCC 1635) Avenant du 28 mars 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales 377
Préambule 377
Haut-Rhin (ex-IDCC 1912) Dénonciation par lettre du 12 septembre 2022 des dispositions conventionnelles territoriales 378
Haute-Marne et Meuse (ex-IDCC 1315) Avenant du 7 juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 380
Préambule 380
Haute-Marne et Meuse (ex-IDCC 1315) Accord autonome du 7 juillet 2022 relatif à la journée de fête locale 382
Préambule 382
Haute-Saône (ex-IDCC 3053) Avenant du 22 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 384
Préambule 384
Haute-Savoie (ex-IDCC 836) Avenant du 4 mars 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention 387
Préambule 387
Haute-Savoie (ex-IDCC 836) Accord du 3 mai 2022 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 388
Préambule 388
Haute-Vienne et Creuse (ex-IDCC 937) Avenant du 20 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 393
Préambule 393
Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) Avenant du 15 avril 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales 395
Préambule 395
Havre (Arrondissement du) (ex-IDCC 979) Avenant du 3 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 397
Préambule 397
Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales (ex-IDCC 1577) Avenant du 4 octobre 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 404
Préambule 404
Annexes 408
Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Avenant du 24 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 410
Préambule 410
Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Accord du 24 juin 2022 relatif au maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité transport 411
Préambule 412
Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Avenant du 3 mars 2023 à l'accord du 24 juin 2022 relatif au maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité de transport 414
Préambule 414
Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Accord du 17 juillet 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 416
Préambule 416

Indre (ex-IDCC 934) Dénonciation par lettre du 22 septembre 2022 de UIMM Indre des dispositions conventionnelles territoriales 423
Indre-et-Loire (ex-IDCC 2992) Avenant du 28 mars 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 427
Préambule 427
Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Avenant du 29 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales 430
Préambule 430
Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Accord du 29 juin 2022 relatif au maintien des dispositions territoriales 432
Préambule 432
Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Accord du 29 août 2022 relatif au maintien de dispositions territoriales en matière de protection sociale complémentaire 437
Préambule 437
Chapitre Ier Dispositions générales 438
Chapitre II Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé 441
Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde 448
Chapitre IV Mise en place de garanties présentant un degré élevé de solidarité (DES) 456
Chapitre V Dispositions finales 457
Annexes 458
Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Avenant n° 1 du 22 février 2023 à l'accord du 29 août 2022 relatif au maintien de dispositions territoriales en matière de protection sociale complémentaire 460
Préambule 460
Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé (chapitre II et annexe 1 de l'accord du 29 août 2022) 460
Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde (chapitre III et annexe 2 de l'accord du 29 août 2022) 462
Dispositions générales et finales 464
Annexes 465
Jura (ex-IDCC 3231) Avenant du 27 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales 466
Préambule 466
Jura (ex-IDCC 3231) Avenant du 8 septembre 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties 469
Préambule 469
Loir-et-Cher (ex-IDCC 2579) Avenant du 4 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 471
Préambule 471
Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) Avenant du 12 juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 472
Préambule 472
Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) Accord du 12 juillet 2022 relatif aux indemnités de panier, aux jours fériés et ponts, au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale 473
Préambule 474
Loire et arrondissement d'Yssingeaux (ex-IDCC 1578) Dénonciation par lettre du 7 septembre 2022 des dispositions conventionnelles territoriales 477
Loiret (ex-IDCC 1966) Avenant du 19 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 478
Préambule 478
Maine-et-Loire (ex-IDCC 1902) Avenant du 18 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 481
Préambule 481
Manche (ex-IDCC 828) Avenant du 27 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 483
Préambule 483
Marne (ex-IDCC 899) Avenant du 27 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 484
Préambule 484
Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Avenant du 28 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 486
Préambule 486
Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Accord du 27 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle du Grand Hainaut (arrondissement d'Avesnes) 487
Préambule 487
Mayenne (ex-IDCC 2266) Avenant du 24 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 491

Préambule 491
Meurthe-et-Moselle (ex-IDCC 1365) Avenant du 29 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 493
Préambule 493
Meurthe-et-Moselle (ex-IDCC 1365) Accord du 29 juin 2022 relatif aux dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie 497
Préambule 497
Midi-Pyrénées (ex-IDCC 1059) Avenant du 8 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 500
Préambule 500
Moselle (ex-IDCC 714) Avenant du 29 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 503
Préambule 503
Moselle (ex-IDCC 714) Accord du 29 juin 2022 relatif à l'attractivité de la métallurgie en Moselle 508
Préambule 508
Nièvre (ex-IDCC 1159) Avenant du 13 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 511
Préambule 511
Nièvre (ex-IDCC 1159) Accord du 12 avril 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 513
Préambule 513
Oise (ex-IDCC 2700) Avenant du 30 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 518
Préambule 518
Oise (ex-IDCC 2700) Accord du 30 juin 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes 520
Préambule 520
Oise (ex-IDCC 2700) Accord du 29 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 522
Préambule 522
Orne (ex-IDCC 948) Avenant du 2 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 529
Préambule 529
Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Avenant du 27 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 531
Préambule 531
Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Accord du 27 juin 2022 relatif à la fête professionnelle de Saint-Éloi et aux primes annuelles conventionnelles 532
Préambule 532
Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Accord du 6 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 535
Préambule 535
Pyrénées-Atlantiques et Seignanx (ex-IDCC 2615) Avenant du 20 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales 538
Préambule 539
Région parisienne (ex-IDCC 54) Avenant du 19 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 541
Préambule 542
Rhône (ex-IDCC 878) Avenant du 13 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 543
Préambule 543
Rouen et Dieppe (ex-IDCC 1604) Avenant du 8 avril 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du 1er juillet 1991 545
Préambule 545
Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Avenant du 13 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 548
Préambule 548
Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Accord du 30 mai 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 551
Préambule 551
Sarthe (ex-IDCC 930) Avenant du 17 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 556
Préambule 556
Savoie (ex-IDCC 822) Avenant du 9 février 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention 557
Préambule 558

Annexe 559
Seine-et-Marne (ex-IDCC 911) Avenant du 19 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 559
Préambule 559
Somme (ex-IDCC 2980) Avenant du 22 juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 561
Préambule 561
Somme (ex-IDCC 2980) Accord du 22 juillet 2022 relatif à la possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés 562
Préambule 562
Somme (ex-IDCC 2980) Avenant du 22 juillet 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes 564
Préambule 564
Somme (ex-IDCC 2980) Accord du 29 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 566
Préambule 567
Thiers (Région de) (ex-IDCC 1007) Avenant du 10 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 574
Préambule 574
Valenciennois et Cambrésis (ex-IDCC 1592) Avenant du 24 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 576
Préambule 577
Valenciennois et Cambrésis (ex-IDCC 1592) Accord du 29 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 578
Préambule 578
Var (ex-IDCC 965) Avenant du 25 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 582
Préambule 582
Vaucluse (ex-IDCC 829) Avenant du 16 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 585
Préambule 585
Vendée (ex-IDCC 2489) Avenant du 16 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 587
Préambule 588
Vienne (ex-IDCC 920) Avenant du 10 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 591
Préambule 591
Vimeu (Région de) (ex-IDCC 1164) Avenant du 12 juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 593
Préambule 593
Vimeu (Région de) (ex-IDCC 1164) Accord du 12 juillet 2022 relatif à la désignation d'un délégué syndical suppléant 595
Préambule 595
Vosges (ex-IDCC 2003) Avenant du 29 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales 597
Préambule 597
Vosges (ex-IDCC 2003) Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie 602
Préambule 602
Yonne (ex-IDCC 1732) Avenant du 10 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales (Yonne) 604
Préambule 604
Yonne (ex-IDCC 1732) Accord du 14 avril 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 606
Préambule 606
Textes Salaires 612
Ain (ex-IDCC 914) Accord du 10 octobre 2022 relatif aux taux effectifs garantis, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de panier de nuit 612
Préambule 612
Annexe 613
Ain (ex-IDCC 914) Accord du 17 février 2023 relatif aux taux effectifs garantis, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de panier de nuit 616
Préambule 616
Annexe 618

Allier (ex-IDCC 898) Accord du 7 octobre 2022 relatif à la fixation du barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) 620
Alpes-Maritimes (ex-IDCC 1560) Avenant du 7 avril 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux garantis annuels pour l'année 2022 622
Annexes 623
Alpes-Maritimes (ex-IDCC 1560) Avenant du 2 novembre 2022 relatif aux taux garantis annuels (TGA) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 625
Préambule 625
Annexes 627
Alpes-Maritimes (ex-IDCC 1560) Avenant du 2 mai 2023 relatif aux taux garantis annuels (TGA) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 629
Préambule 629
Annexes 630
Ardennes (ex-IDCC 827) Accord du 28 novembre 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties du personnel non-cadre 632
Annexe 634
Ardennes (ex-IDCC 827) Accord du 23 juin 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime de vacances concernant le personnel non cadre 635
Annexe 637
Ardennes (ex-IDCC 827) Accord autonome du 23 juin 2023 relatif à la prime de vacances et à l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail 638
Préambule 638
Ardennes (ex-IDCC 827) Avenant du 31 octobre 2023 à l'accord autonome du 23 juin 2023 relatif à la prime de vacances et à l'indemnité d'éloignement domicile - lieu de travail 642
Préambule 642
Aube (ex-IDCC 2294) Accord du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail dans l'Aube 644
Préambule 644
Aube (ex-IDCC 2294) Accord du 25 juillet 2023 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques 648
Titre premier Barème des salaires minimaux effectifs garantis 649
Titre deuxième Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques 650
Annexe 651
Aube (ex-IDCC 2294) Accord du 25 juillet 2023 relatif au barème de l'indemnité de transport 654
Annexe 654
Aube (ex-IDCC 2294) Avenant du 18 septembre 2023 à l'accord du 25 juillet 2023 relatif au barème de l'indemnité de transport 655
Bas-Rhin (ex-IDCC 1967) Avenant du 17 avril 2023 à l'accord du 22 juin 1993 relatif à la rémunération minimale hiérarchique (RMH) et à la rémunération annuelle effective garantie (RAEG) 656
Préambule 656
Belfort-Montbéliard (ex-IDCC 2755) Avenant du 3 juin 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022 658
Préambule 658
Annexe 660
Belfort-Montbéliard (ex-IDCC 2755) Accord du 27 juin 2022 relatif à l'indemnité de restauration de jour 663
Préambule 663
Belfort-Montbéliard (ex-IDCC 2755) Avenant du 27 octobre 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives au 1er novembre 2022 665
Préambule 665
Annexe 666
Belfort-Montbéliard (ex-IDCC 2755) Avenant du 6 avril 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques 667
Préambule 667
Annexe 668
Belfort-Montbéliard (ex-IDCC 2755) Avenant du 8 septembre 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives pour l'année 2023 671
Préambule 672
Annexe 673
Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence (ex-IDCC 2630) Avenant du 2 mai 2023 relatif aux minima conventionnels et aux primes d'ancienneté 673
Préambule 673
Annexe 675

Calvados (ex-IDCC 943) Accord du 11 avril 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux salaires minimaux annuels garantis 677
Annexe 679
Charente (ex-IDCC 1572) Accord du 9 mai 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022 684
Préambule 684
Taux effectifs garantis 685
Salaires minima conventionnels 685
Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dispositions finales 685
Formalités de dépôt 686
Charente (ex-IDCC 1572) Accord du 24 février 2023 relatif aux salaires pour l'année 2023 686
Préambule 686
Taux effectifs garantis 686
Salaires minima conventionnels 687
Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dispositions finales 687
Formalités de dépôt 687
Charente-Maritime (ex-IDCC 923) Avenant du 29 juin 2022 relatif aux taux garantis annuels 2022 et à la valeur du point 2023 687
Annexe 688
Charente-Maritime (ex-IDCC 923) Accord du 9 octobre 2023 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties et à la valeur du point 690
Préambule 690
Annexe 692
Cher (ex-IDCC 1576) Avenant du 17 mars 2023 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques 694
Annexes 695
Cher (ex-IDCC 1576) Avenant du 17 mars 2023 relatif à la garantie annuelle territoriale de rémunération effective 697
Annexe 698
Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme (ex-IDCC 1627) Accord du 7 octobre 2022 relatif aux taux effectifs garantis au 1er janvier 2022 699
Corrèze (ex-IDCC 1274) Accord du 21 juin 2022 relatif à la prime de vacances de transition et à la prime de fin d'année de transition 700
Préambule 700
Corrèze (ex-IDCC 1274) Avenant n° 78 du 19 juillet 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1er janvier 2022 704
Préambule 704
Corrèze (ex-IDCC 1274) Avenant n° 79 du 19 janvier 2023 à l'avenant n° 78 du 19 juillet 2022 relatif aux salaires 706
1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1er janvier 2023 706
2. Prime de panier (art. 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze) 707
3. Rémunération minimale hiérarchique (articles 14 et 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze) 707
4. Primes 708
5. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés 708
6. Révision 708
7. Durée de l'avenant 708
8. Formalités de dépôt 708
Corrèze (ex-IDCC 1274) Avenant n° 80 du 6 juillet 2023 à l'avenant n° 79 du 19 janvier 2023 relatif aux salaires au 1er janvier 2023 709
1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1er janvier 2023 709
2. Prime de panier (article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze) 710
3. Rémunération minimale hiérarchique (articles 14 et 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze) 710
4. Primes 711
5. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés 711
6. Révision 711
7. Durée de l'avenant 711
8. Formalités de dépôt 711
Côte-d'Or (ex-IDCC 1885) Avenant n° 2022-01 du 25 mars 2022 relatif aux salaires 2022 711

Annexes 713
Côte-d'Or (ex-IDCC 1885) Avenant n° 2022-02 du 16 septembre 2022 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2022 715
Annexes 717
Côte d'Or (ex-IDCC 1885) Avenant n° 2023-01 du 3 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales garanties annuelles (RMGA), aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et à la valeur du point (VP) 718
Annexes 720
Côtes-d'Armor (ex-IDCC 1634) Accord du 5 juillet 2022 à l'accord du 5 avril 1991 relatif au barème de taux effectifs garantis annuels 722
Annexe 723
Côtes d'Armor (ex-IDCC 1634) Avenant du 6 juillet 2023 à l'accord du 5 avril 1991 relatif au barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) 2023 723
Annexe 725
Côtes-d'Armor (ex-IDCC 1634) Avenant du 6 juillet 2023 à l'accord du 5 avril 1991 relatif au barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 725
Annexe 726
Deux-Sèvres (ex-IDCC 1628) Avenant du 22 novembre 2022 à l'accord du 1er février 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels et à la valeur du point pour l'année 2022 727
Préambule 727
Deux-Sèvres (ex-IDCC 1628) Accord du 5 juin 2023 relatif aux taux effectifs garantis annuels et la valeur du point pour l'année 2023 729
Dordogne (ex-IDCC 1353) Accord du 17 février 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques 2022 731
Dordogne (ex-IDCC 1353) Accord du 17 février 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2022 732
Préambule 732
Annexe 734
Dordogne (ex-IDCC 1353) Accord du 25 octobre 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2022 735
Préambule 735
Annexe 736
Dordogne (ex-IDCC 1353) Accord du 30 août 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques 737
Dordogne (ex-IDCC 1353) Accord du 30 août 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2023 739
Préambule 739
Annexe 740
Doubs (ex-IDCC 3209) Avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations (RMH ET RAG) et aux primes au 1er juin 2022 741
Préambule 741
Doubs (ex-IDCC 3209) Accord du 22 juin 2022 relatif à l'indemnité de restauration de jour et à la prime de vacances 744
Préambule 744
Doubs (ex-IDCC 3209) Avenant du 24 octobre 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties à compter du 1er novembre 2022 746
Préambule 746
Doubs (ex-IDCC 3209) Avenant du 7 avril 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques 748
Préambule 749
Doubs (ex-IDCC 3209) Avenant du 8 septembre 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties 751
Préambule 751
Drôme et Ardèche (ex-IDCC 1867) Avenant n° 65 du 2 novembre 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) au 1er janvier 2022 754
Préambule 754
Annexe 755
Drôme et Ardèche (ex-IDCC 1867) Avenant n° 66 du 29 juin 2023 relatif à la fixation des TEGA et des RMH 755
Préambule 755
Annexes 757
dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Accord du 25 octobre 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA) 758
Préambule 758
Annexes 760
dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Accord du 9 juin 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA) ... 765
Préambule ... 765
Annexes ... 767
Annexe 1 Barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine) ... 767
Annexe 2 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine) ... 767
Annexe 3 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine) ... 768
Annexe 4 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine) ... 769
Annexe 5 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine) ... 770
Annexe 6 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine) ... 770
Eure (ex-IDCC 887) Accord du 22 juillet 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles effectives et à l'indemnité de panier ... 771
Préambule ... 771
Eure (ex-IDCC 887) Accord du 19 juin 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles effectives et à l'indemnité de panier ... 773
Préambule ... 773
Eure-et-Loir (ex-IDCC 984) Avenant du 8 juillet 2022 relatif à la valeur du point, aux rémunérations annuelles garanties et à l'indemnité de restauration ... 775
Annexes ... 776
Eure-et-Loir (ex-IDCC 984) Avenant du 29 septembre 2022 relatif à la fixation de nouvelles rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2022 ... 779
Annexe ... 780
Eure-et-Loir (ex-IDCC 984) Avenant du 5 mai 2023 relatif à la valeur du point, aux rémunérations annuelles garanties et à l'indemnité de restauration ... 780
Annexes ... 782
Finistère (ex-IDCC 860) Avenant n° 62 du 18 novembre 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) ... 784
Annexe ... 784
Finistère (ex-IDCC 860) Avenant n° 63 du 26 juin 2023 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) 2023 ... 785
Annexe ... 785
Finistère (ex-IDCC 860) Avenant n° 64 du 26 juin 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ... 786
Annexe ... 787
Flandres-Douaisis (ex-IDCC 1387) Accord du 2 mai 2023 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2023 ... 787
Préambule ... 787
Annexes ... 790
Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) Accord du 24 mars 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point pour l'année 2022 ... 796
Annexe ... 797
Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) Accord du 3 octobre 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point ... 798
Annexe ... 800
Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) Accord du 16 juin 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point ... 800
Annexe ... 802
Gironde et Landes (ex-IDCC 1635) Accord régional du 21 juillet 2023 relatif aux rémunérations effectives garantie pour l'année 2023 ... 803
Préambule ... 803
Annexe ... 805
Gironde et Landes (ex-IDCC 1635) Accord régional du 21 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ... 805
Annexe ... 807
Haut-Rhin (ex-IDCC 1912) Accord du 17 juin 2022 relatif aux salaires ... 808
Préambule ... 809
Titre Ier Disposition relative au champ d'application ... 809
Titre II Dispositions relatives à la rémunération ... 809
Titre III Égalité femmes?-?hommes ... 811

Titre IV Entrée en application 811
Haut-Rhin (ex-IDCC 1912) Accord du 10 mars 2023 relatif aux salaires pour l'année 2023 811
Préambule 811
Titre Ier Disposition relative au champ d'application 812
Titre II Dispositions relatives à la rémunération 812
Titre III Égalité Femmes?/?hommes 814
Titre IV Entrée en application 814
Haute-Marne et Meuse (ex-IDCC 1315) Avenant du 28 octobre 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles 814
Haute-Saône (ex-IDCC 3053) Avenant du 2 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes au 1er juin 2022 816
Préambule 817
Annexe 818
Haute-Saône (ex-IDCC 3053) Accord du 22 juin 2022 relatif à l'indemnité de restauration de jour et à la prime de vacances 821
Préambule 821
Haute-Saône (ex-IDCC 3053) Avenant du 24 octobre 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives à compter du 1er novembre 2022 823
Préambule 823
Annexe 824
Haute-Saône (ex-IDCC 3053) Avenant du 3 avril 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques 825
Préambule 825
Annexe 827
Haute-Saône (ex-IDCC 3053) Avenant du 8 septembre 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives 830
Préambule 830
Annexe 831
Haute-Savoie (ex-IDCC 836) Accord du 4 mars 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties (REGA) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 832
Annexe 833
Haute-Savoie (ex-IDCC 836) Accord du 29 septembre 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties (REGA) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 834
Annexe 835
Haute-Savoie (ex-IDCC 836) Accord du 2 juin 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties (REGA) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 836
Annexe 837
Haute-Vienne et Creuse (ex-IDCC 937) Accord du 20 juin 2022 relatif à la prime de vacances de transition 838
Préambule 838
Haute-Vienne et Creuse (ex-IDCC 937) Avenant n° 2-2022 du 19 juillet 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties en 2022 841
Haute-Vienne et Creuse (ex-IDCC 937) Avenant du 19 janvier 2023 relatif aux salaires pour l'année 2023 844
1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1er janvier 2023 844
2. Rémunération minimale hiérarchique 845
3. Prime de vacances 846
4. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salaries 846
5. Révision 847
6. Durée de l'avenant 847
7. Formalités de dépôt 847
Haute-Vienne et Creuse (ex-IDCC 937) Avenant n° 2-2023 du 7 juillet 2023 relatif aux salaires 847
1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1er janvier 2023 847
2. Rémunération minimale hiérarchique 848
3. Prime de vacances 849
4. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salaries 849
5. Révision 850
6. Durée de l'avenant 850
7. Formalités de dépôt 850
Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) Accord du 4 avril 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1er janvier 2022 850
Annexe 851
Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) Accord du 4 avril 2022 relatif aux taux effectifs garantis au 1er janvier 2022 852

Annexe 853
Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) Accord du 5 mai 2023 relatif aux taux effectifs garantis des mensuels au 1er mars 2023 854
Annexe 855
Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) Accord du 5 mai 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels au 1er mars 2023 856
Annexe 857
Havre (Arrondissement du) (ex-IDCC 979) Accord du 3 juin 2022 relatif à l'indemnité de repas de jour 858
Préambule 858
Havre (Arrondissement du) (ex-IDCC 979) Accord du 10 février 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier pour l'année 2023 860
Préambule 860
Annexe 863
Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales (ex-IDCC 1577) Avenant du 10 mars 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles garanties et à la prime de panier de nuit 865
Préambule 865
Annexe 866
Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales (ex-IDCC 1577) Avenant du 21 juillet 2023 relatif aux salaires 867
Préambule 867
Annexe 868
Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Avenant du 30 septembre 2022 à l'accord du 18 février 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties 869
Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Accord du 3 mars 2023 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques 870
Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Accord du 12 octobre 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties 872
Indre (ex-IDCC 934) Accord du 3 juillet 2023 relatif à la valeur du point et aux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques au 1er juin 2023 874
Annexe 875
Indre-et-Loire (ex-IDCC 2992) Accord du 3 mai 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux primes d'ancienneté pour l'année 2022 878
Préambule 878
Indre-et-Loire (ex-IDCC 2992) Accord du 28 février 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point 881
Préambule 881
Indre-et-Loire (ex-IDCC 2992) Accord du 17 octobre 2023 relatif aux rémunérations 882
Préambule 883
Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Avenant du 25 mai 2023 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à l'indemnité de panier de nuit (année 2023) 885
Préambule 885
Annexes 887
Jura (ex-IDCC 3231) Avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques 890
Préambule 891
Jura (ex-IDCC 3231) Accord du 27 juin 2022 relatif à l'indemnité de restauration de jour 893
Préambule 893
Jura (ex-IDCC 3231) Avenant du 27 octobre 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties à compter du 1er novembre 2022 895
Préambule 895
Jura (ex-IDCC 3231) Avenant du 5 avril 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques 897
Préambule 898
Loir-et-Cher (ex-IDCC 2579) Accord du 16 mars 2023 relatif à la rémunération annuelle garantie et à la rémunération minimale hiérarchique 900
Préambule 900
I. La rémunération annuelle garantie (RAG) 900
II. Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 903
III. Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes 903
Annexe 904
Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) Accord du 7 novembre 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 906

Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) Accord du 3 juillet 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 908
Loire et arrondissement d'Yssingeaux (ex-IDCC 1578) Accord du 13 juin 2022 relatif à la rémunération effective garantie annuelle, à la valeur du point RMH et à la prime de panier de nuit 910
Préambule 910
Loire et arrondissement d'Yssingeaux (ex-IDCC 1578) Avenant du 11 juillet 2022 à l'accord du 13 juin 2022 relatif à la rémunération effective garantie annuelle, à la valeur du point RMH et à la prime de panier de nuit 912
Préambule 912
Loire et arrondissement d'Yssingeaux (ex-1578) Accord du 6 juillet 2023 relatif à la rémunération effective garantie annuelle, à la valeur du point RMH et à la prime de panier de nuit 913
Préambule 913
Loiret (ex-IDCC 1966) Accord du 28 février 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point 914
Préambule 914
Loiret (ex-IDCC 1966) Accord du 17 octobre 2023 relatif aux rémunérations 916
Préambule 916
Lot-et-Garonne (ex-IDCC 1960) Accord du 19 juin 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties 919
Annexe 920
Lot-et-Garonne (ex-IDCC 1960) Protocole d'accord du 19 juin 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques 921
Maine-et-Loire (ex-IDCC 1902) Avenant du 12 juillet 2022 relatif à la rémunération minimale hiérarchique, aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) et à l'indemnité de panier 923
Annexes 924
Maine-et-Loire (ex-1902) Accord du 10 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) et à l'indemnité de panier 926
Annexe 927
Manche (ex-IDCC 828) Avenant du 7 octobre 2022 à l'accord n° 41 du 25 mars 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2022 928
Manche (ex-IDCC 828) Accord n° 42 du 31 mars 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis annuels 931
Marne (ex-IDCC 899) Accord du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point 933
Préambule 933
Annexes 936
Marne (ex-IDCC 899) Accord du 9 juin 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point 937
Préambule 938
Annexes 940
Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Accord du 25 novembre 2022 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties (REAG) 942
Préambule 942
Annexe 943
Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Accord du 2 juin 2023 relatif à la prime de vacances 944
Mayenne (ex-IDCC 2266) Accord du 18 juillet 2023 à l'avenant « A » relatif à l'annexe « Salaires A.2-25 » 944
Meurthe-et-Moselle (ex-IDCC 1365) Accord du 21 octobre 2022 relatif aux salaires et aux primes 946
Préambule 946
Midi-Pyrénées (ex-IDCC 1059) Avenant du 17 octobre 2022 à l'accord du 16 février 2022 relatif à la fixation des barèmes des taux effectifs garantis, des rémunérations minimales hiérarchiques 949
Préambule 949
Annexe 950
Midi-Pyrénées (ex-IDCC 1059) Avenant du 17 février 2023 relatif à la fixation des barèmes des taux effectifs garantis, des barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances ... 951
Préambule 951
Annexe 953
Moselle (ex-IDCC 714) Protocole d'accord du 13 juillet 2022 relatif à la rémunération annuelle effective garantie (RAEG), au barème de ressources garanties (BRG), aux primes et à l'indemnité journalière de petits déplacements 954
Préambule 954
Moselle (ex-IDCC 714) Protocole d'accord du 10 mars 2023 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties (RAEG), au barème des ressources garanties (BRG), à la prime de vacances et à l'indemnité journalière de petit déplacement 957
Préambule 957

Nièvre (ex-IDCC 1159) Accord du 25 juillet 2022 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques ... 960
Nièvre (ex-IDCC 1159) Accord du 18 juillet 2023 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques ... 962
Oise (ex-IDCC 2700) Avenant du 23 mai 2022 relatif aux garanties annuelles de rémunération ... 965
Annexe ... 965
Oise (ex-IDCC 2700) Avenant du 4 mai 2023 relative aux garanties annuelles de rémunération ... 966
Annexe ... 967
Oise (ex-IDCC 2700) Avenant du 4 mai 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ... 967
Annexe ... 968
Orne (ex-IDCC 948) Accord du 11 avril 2023 relatif aux taux effectifs garantis annuels ... 969
Préambule ... 969
Orne (ex-IDCC 948) Accord du 11 avril 2023 relatif à la valeur du point et à l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ... 971
Préambule ... 971
Annexe ... 972
Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Accord du 11 juillet 2022 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles (REMA 2022) ... 976
Annexe ... 977
Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Accord du 11 juillet 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à l'indemnité de panier de nuit au 1er septembre 2022 ... 978
Annexe ... 978
Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Accord du 11 juillet 2022 relatif à la prime spéciale (art. 15 de l'avenant « Mensuels ») ... 979
Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Accord du 26 juin 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à l'indemnité de panier de nuit au 1er juillet 2023 ... 980
Annexe ... 980
Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Accord du 26 juin 2023 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles (REMA) pour l'année 2023 ... 981
Annexe ... 982
Pyrénées-Atlantiques et Seignanx (ex-IDCC 2615) Accord du 3 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ... 982
Annexe ... 983
Pyrénées-Atlantiques et Seignanx (ex-IDCC 2615) Accord du 3 juillet 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties ... 984
Annexe ... 986
Région parisienne (ex-IDCC 54) Avenant du 19 avril 2022 relatif au barème des taux effectifs garantis annuels et aux primes pour l'année 2022 ... 986
Préambule ... 986
Annexe ... 987
Région parisienne (ex-IDCC 54) Accord du 19 avril 2022 relatif à la mise en place d'une indemnité de repas de jour ... 988
Préambule ... 988
Région parisienne (ex-IDCC 54) Avenant du 20 février 2023 relatif aux taux garantis annuels, à la revalorisation des niveaux hiérarchiques et à la valeur du point d'ancienneté ... 990
Préambule ... 991
Annexe ... 992
Rhône (ex-IDCC 878) Accord du 11 mai 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2022 ... 993
Annexes ... 995
Rhône (ex-IDCC 878) Avenant du 28 septembre 2022 à l'accord du 11 mai 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour 2022 ... 996
Préambule ... 997
Annexe ... 998
Rhône (ex-IDCC 878) Accord du 6 mars 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2023 ... 998
Annexes ... 1001
Rhône (ex-IDCC 878) Avenant du 12 juin 2023 à l'accord du 6 mars 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour 2023 ... 1002
Préambule ... 1002
Annexe ... 1004

Rhône Accord du 16 novembre 2023 relatif à la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté 1004
Préambule 1004
Rouen et Dieppe (ex-IDCC 1604) Accord du 28 juin 2022 relatif à l'indemnité de transport 1006
Préambule 1006
Rouen et Dieppe (ex-IDCC 1604) Accord du 16 janvier 2023 relatif aux REAG, primes, IPD et prime de panier pour l'année 2023 1008
Annexe 1011
Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Accord du 13 mai 2022 relatif au complément annuel de rémunération 1012
Préambule 1012
Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Accord du 20 octobre 2022 relatif aux salaires 1014
Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Avenant du 22 juin 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux primes 1016
Annexe 1019
Sarthe (ex-IDCC 930) Avenant du 17 juin 2022 relatif aux salaires 2022 1021
Titre Ier Garanties annuelles de rémunération effective 1021
Titre II Rémunérations minimales hiérarchiques 1022
Titre III Indemnité de panier 1022
Titre IV Clause de revoyure 1023
Titre V Entreprises de moins de 50 salariés 1023
Titre VI Durée et entrée en vigueur 1023
Titre VII Publicité de l'accord 1023
Annexe 1023
Sarthe (ex-IDCC 930) Avenant du 26 mai 2023 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties pour 2023 1026
Titre Ier Garanties annuelles de rémunération effective 1026
Titre II Entreprises de moins de 50 salariés 1026
Titre III Durée et entrée en vigueur 1027
Titre IV Publicité de l'accord 1027
Sarthe (ex-IDCC 930) Accord du 26 mai 2023 relatif à la valeur du point 1027
Préambule 1027
Annexe 1028
Savoie (ex-IDCC 822) Accord du 9 février 2022 relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 1029
Préambule 1029
Annexes 1030
Savoie (ex-IDCC 822) Avenant du 11 juillet 2022 à l'accord du 9 février 2022 relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 1031
Préambule 1031
Savoie (ex-IDCC 822) Accord du 6 février 2023 relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 1033
Préambule 1033
Annexe 1035
Seine-et-Marne (ex-IDCC 911) Avenant du 19 avril 2022 relatif au barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) et aux primes pour l'année 2022 1036
Préambule 1036
Annexe 1037
Seine-et-Marne (ex-IDCC 911) Accord du 19 avril 2022 relatif à la mise en place d'une indemnité de repas de jour 1037
Préambule 1037
Seine-et-Marne (ex-IDCC 911) Avenant du 20 février 2023 relatif aux taux effectifs garantis annuels, à l'indemnité de panier et à la valeur du point pour 2023 1040
Préambule 1040
Annexe 1041
Somme (ex-IDCC 2980) Avenant n° 14 du 3 avril 2023 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties (REAG) 1042
Thiers (Région de) (ex-IDCC 1007) Avenant n° 87 du 7 octobre 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales hiérarchiques et au salaire de base horaire des travailleurs à domicile 1043
Valenciennois et Cambrésis (ex-IDCC 1592) Avenant du 9 novembre 2022 à l'accord du 9 juillet 1992 relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) 1045
Préambule 1045
Annexe 1046

Valenciennois et Cambrésis (ex-IDCC 1592) Avenant du 7 juin 2023 à l'accord du 9 juillet 1992 relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) 1047
Préambule 1047
Annexe 1048
Valenciennois et Cambrésis (ex-IDCC 1592) Avenant du 7 juin 2023 relatif à la valeur du point et à la prime de panier de nuit au 1er juin 2023 1049
Var (ex-IDCC 965) Avenant du 26 septembre 2022 relatif aux taux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1er octobre 2022 1050
Préambule 1050
Annexe 1051
Var (ex-IDCC 965) Avenant du 2 mai 2023 relatif aux taux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2023 1053
Préambule 1053
Annexe 1055
Vaucluse (ex-IDCC 829) Avenant n° 73 du 20 juin 2022 relatif à la valeur du point et aux taux garantis annuels 1057
Annexe 1058
Vaucluse (ex-IDCC 829) Avenant du 13 octobre 2023 relatif aux taux garantis annuels à compter de l'année 2023 1058
Préambule 1059
Annexe 1060
Vendée (ex-IDCC 2489) Accord du 3 novembre 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) 1062
Annexe 1063
Vendée (ex-IDCC 2489) Accord du 27 février 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques 1063
Annexe 1064
Vendée (ex-IDCC 2489) Accord du 27 février 2023 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) 1067
Annexe 1067
Vendée (ex-IDCC 2489) Avenant rectificatif du 22 juin 2023 à l'accord du 27 février 2023 relatif aux taux effectifs des garanties annuelles (TEGA) 1068
Préambule 1068
Vendée (ex-IDCC 2489) Avenant rectificatif du 22 juin 2023 à l'accord du 27 février 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques 1068
Préambule 1069
Vendée (ex-IDCC 2489) Accord du 2 novembre 2023 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) 1069
Annexe 1070
Vienne (ex-IDCC 920) Avenant du 10 février 2022 relatif à la valeur du point et à la garantie de rémunération effective 1070
Vienne (ex-IDCC 920) Avenant du 14 septembre 2022 relatif à la garantie de rémunération effective 1071
Préambule 1072
Vienne (ex-IDCC 920) Avenant du 21 février 2023 relatif à la valeur du point et à la garantie de rémunération effective 1073
Préambule 1073
Vimeu (Région de) (ex-IDCC 1164) Accord du 7 avril 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 1074
Préambule 1074
Annexe 1075
Vimeu (Région de) (ex-IDCC 1164) Avenant du 6 septembre 2023 à l'accord du 7 avril 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 1076
Préambule 1076
Annexe 1077
Vosges (ex-IDCC 2003) Accord du 23 septembre 2022 relatif aux rémunérations et aux primes pour l'année 2022 1078
Préambule 1078
Annexe 1080
Yonne (ex-IDCC 1732) Accord du 27 juin 2022 relatif à la rémunération minimale hiérarchique, à la prime de panier de nuit et aux taux effectifs garantis annuels (TEG) 1083
Annexe 1084
Yonne (ex-IDCC 1732) Avenant du 20 septembre 2022 relatif à la rémunération minimale hiérarchique, à la prime de panier de nuit et aux taux effectifs garantis annuels (TEG) 1085
Annexe 1087
Yonne (ex-IDCC 1732) Accord du 9 janvier 2023 relatif à la rémunération minimale hiérarchique, à la prime de panier de nuit et aux taux effectifs garantis annuels (TEG) 1087

Annexe 1089
Yonne (ex-IDCC 1732) Avenant du 23 juin 2023 relatif à la rémunération minimale hiérarchique, à la prime de panier de nuit et aux taux effectifs garantis annuels (TEG) 1090
Annexe 1091
Liste des sigles SIG-1
Liste chronologique CHRO-1
Index alphabétique ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	UIMM,
Organisations de salariés	FGMM CFDT ; FCM FO ; FCMTM CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Titre Ier Dispositions générales

Chapitre 1er Périmètre et champ d'application

Périmètre de la branche

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Champ d'application de la convention collective nationale

Article 2

En vigueur étendu

Champ d'application professionnel

Article 2.1

En vigueur étendu

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

Champ d'application territorial

Article 2.2

En vigueur étendu

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

Salariés visés

Article 2.3

En vigueur étendu

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

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

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

Chapitre 2 Ancienneté

Définition de l'ancienneté

Article 3

En vigueur étendu

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

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

En outre, sont prises en compte :

- la durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise, y compris les contrats de chantier ou d'opération ;

- la durée des missions accomplies par le salarié dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière au titre d'un contrat de travail temporaire conclu en application de l'article L. 1251-1 du code du travail ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire conclu en application de l'article L. 1251-58-1 du code du travail ;

- les périodes de suspension du contrat de travail.

Chapitre 3 Affirmation des principes de la branche en matière de dialogue social

En vigueur étendu

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

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

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

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

Chapitre 4 Affirmation des principes de la branche en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail, de handicap et d'égalité professionnelle

Affirmation des principes de la branche en matière de santé, sécurité, qualité de vie et des conditions de travail

Article 4

En vigueur étendu

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

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

La présente convention propose une articulation entre les politiques de santé et de sécurité au travail et une démarche plus

globale de qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise. Celle-ci devient un enjeu important du dialogue social qui se déploie dans le cadre des institutions représentatives du personnel et de la négociation d'entreprise, mais également dans le cadre d'un dialogue professionnel constructif entre les salariés et leurs responsables hiérarchiques.

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

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

Affirmation des principes de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

Affirmation des principes de la branche en matière d'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

Affirmation des principes de la branche de la métallurgie en matière d'égalité professionnelle

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Affirmation des principes de la branche en matière de handicap

Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

Titre II Principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche

Chapitre 1er La branche professionnelle de la métallurgie

Le rôle de la branche : une vision et une ambition

Article 9

En vigueur étendu

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

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

1° Favoriser l'attractivité, le développement et la performance des entreprises de la branche, et donc l'emploi, en tenant compte des enjeux économiques et sociaux auxquels ces entreprises sont confrontées ;

2° Promouvoir une industrie forte, compétitive, prospère, et porteuse d'innovation sociale, auprès des différents intervenants du champ politique, économique et social ;

3° Concourir à réguler la concurrence entre les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale et des accords collectifs de branche autonomes, en application de l'article L. 2232-5-1,2° du code du travail, conformément à l'objet des syndicats professionnels qui la composent, défini à l'article L. 2131-1 du code du travail ;

4° Anticiper et accompagner les besoins des entreprises et des salariés ;

5° Développer des environnements de travail attractifs pour les salariés, notamment en apportant, dans le cadre de la négociation collective, des garanties sociales spécifiques à la branche ;

6° Orienter, notamment en matière sociale, des politiques publiques favorables au développement de l'industrie et de ses emplois ;

7° Promouvoir un dialogue économique et social efficace, aux différents niveaux de la branche et dans les entreprises ;

8° Favoriser le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, en tenant compte de l'évolution des métiers de la branche et du marché du travail.

Les moyens pour y parvenir

Article 10

En vigueur étendu

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

La négociation collective de branche : un cadre de référence

Article 10.1

En vigueur étendu

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

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

L'objet de la négociation collective de branche

Article 10.1.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

La force normative des dispositions conventionnelles de branche

Article 10.1.2

En vigueur étendu

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

En particulier, il distingue les dispositions impératives au sens de l'article L. 2253-2 du code du travail, c'est-à-dire celles auxquelles un accord d'entreprise ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux salariés, par opposition aux

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

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

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

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

(1) Le dernier alinéa de l'article 10.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

Les autres formes de dialogue social

Article 10.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

1° Un objectif de concertation : il s'agit d'organiser des échanges d'informations entre les partenaires sociaux, le cas échéant sur la base d'observations ou de travaux prospectifs, économiques et sociaux ;

2° Un objectif de pilotage, afin de permettre d'orienter l'action d'interlocuteurs internes ou externes à la branche ;

3° Un objectif d'élaboration et de gestion d'outils paritaires et de moyens mutualisés, notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle continue ;

4° Un objectif de suivi et d'interprétation des dispositions conventionnelles de branche.

Chapitre 2 L'architecture du dispositif conventionnel de la métallurgie

En vigueur étendu

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

- la négociation de branche au niveau national ;

- la négociation de branche au niveau territorial (régional, départemental ou local) ;

- la négociation - d'établissement, d'entreprise, de groupe ou interentreprises -, pour les entreprises relevant du champ d'application des conventions et accords collectifs de la métallurgie.

Les principes de l'architecture

Article 11

En vigueur étendu

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

1° Elle assure la cohérence des dispositions de branche conclues aux différents niveaux, territorial, national ou sectoriel ;

2° Elle permet, dans les conditions définies par les accords nationaux de branche, d'appliquer, d'adapter ou de compléter, au niveau territorial, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, les dispositions conventionnelles nationales ;

3° Elle favorise l'innovation et permet l'expérimentation conventionnelle.

La convention collective nationale

Article 12

En vigueur étendu

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

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

Les accords collectifs autonomes

Article 13

En vigueur étendu

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

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

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

La répartition des dispositions entre convention collective nationale et accords collectifs autonomes nationaux

Article 14

En vigueur étendu

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

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

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

L'articulation des normes au sein de la branche

Article 15

En vigueur étendu

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

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

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

(1) Le 3e alinéa de l'article 15, dans sa rédaction issue de l'article 4 de l'avenant du 30 septembre 2022, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-5-2, de l'article L. 2261-19 et de l'article L. 2261-22 du code du travail.
(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

Chapitre 3 L'expérimentation conventionnelle

En vigueur étendu

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

Définition

Article 16

En vigueur étendu

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

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

Modalités de mise en œuvre

Article 17

En vigueur étendu

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

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

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

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

Terme de l'expérimentation

Article 18

En vigueur étendu

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

Titre III Gouvernance du dialogue social de branche

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Chapitre 1er Les instances paritaires de branche relatives à la négociation, à l'interprétation, à la conciliation et au dialogue économique

Section 1 Au niveau national : la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la métallurgie (CPPNI)

En vigueur étendu

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

Les missions de la CPPNI de la métallurgie

Article 19

En vigueur étendu

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

La négociation collective

Article 19.1

En vigueur étendu

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

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

L'observation de la négociation collective

Article 19.2

En vigueur étendu

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

1° Les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail, c'est-à-dire l'observation des accords collectifs conclus dans les entreprises relevant de la métallurgie ;

2° L'établissement du rapport annuel d'activité, visé au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail, comportant le bilan des accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien et aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et, le cas échéant, les recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées, le bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes, ainsi que le bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

3° La veille sur le dispositif conventionnel de la métallurgie, en particulier concernant le respect des principes de son architecture visés à l'article 11 de la présente convention ;

4° Le suivi de l'application des conventions et accords collectifs de branche conclus au niveau national, sauf stipulations différentes prévues par la convention ou l'accord collectif ;

5° La veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche, en application du 2° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

L'interprétation des dispositions conventionnelles de branche

Article 19.3

En vigueur étendu

Demande d'interprétation émanant d'une juridiction judiciaire

Article 19.3.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

Autres demandes d'interprétation

Article 19.3.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Modalités d'interprétation des dispositions nationales

Article 19.3.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

La conciliation

Article 19.4

En vigueur étendu

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

La représentation de la branche

Article 19.5

En vigueur étendu

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

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

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

Le dialogue économique

Article 19.6

En vigueur étendu

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

Le fonctionnement de la CPPNI de la métallurgie

Article 20

En vigueur étendu

La composition de la CPPNI

Article 20.1

En vigueur étendu

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

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

Les réunions de la CPPNI

Article 20.2

En vigueur étendu

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

Réunion de l'agenda social

Article 20.2.1

En vigueur étendu

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

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

- des thèmes de négociation de branche au niveau national ;

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

L'agenda social distingue notamment :

1° Les thèmes de négociation et de concertation prioritaires pour l'année ;

2° Les thèmes relevant des négociations obligatoires de branche prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

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

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

Réunion de dialogue économique

Article 20.2.2

En vigueur étendu

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

Les sous-commissions et instance de la CPPNI

Article 20.3

En vigueur étendu

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

La sous-commission de l'observation de la négociation collective

Article 20.3.1

En vigueur étendu

Missions

Article 20.3.1.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

Informations transmises à la sous-commission

Article 20.3.1.2

En vigueur étendu

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

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

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

Bilan annuel de la négociation collective dans la métallurgie

Article 20.3.1.3

En vigueur étendu

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

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

Rapport d'activité

Article 20.3.1.4

En vigueur étendu

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

La sous-commission de conciliation

Article 20.3.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

La composition des sous-commissions de la CPPNI

Article 20.3.3

En vigueur étendu

Chaque sous-commission de la CPPNI est composée :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

L'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail

Article 20.3.4

En vigueur étendu

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

L'instance est composée :

- de trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Le secrétariat de la CPPNI

Article 20.4

En vigueur étendu

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

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

Le règlement intérieur de la CPPNI

Article 20.5

En vigueur étendu

Le règlement intérieur de la CPPNI définit notamment :

- les modalités de fixation de l'ordre du jour des réunions de la CPPNI, de ses sous-commissions et instance ;

- les modalités de transmission des informations entre les membres de la CPPNI ;

- les modalités de la communication numérique ;

- les modalités de fixation des dates de réunion, en privilégiant un calendrier prévisionnel annuel.

Mode de consultation et de prise de décision

Article 20.6

En vigueur étendu

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

Section 2 Au niveau territorial : la commission paritaire territoriale de négociation

En vigueur étendu

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

Le champ géographique de compétence de la CPTN

Article 21

En vigueur étendu

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

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

Les missions de la CPTN

Article 22

En vigueur étendu

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

La négociation collective

Article 22.1

En vigueur étendu

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

L'interprétation des dispositions conventionnelles

Article 22.2

En vigueur étendu

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

Saisine de la CPTN

Article 22.2.1

En vigueur étendu

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

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

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

Modalités d'interprétation

Article 22.2.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

La conciliation

Article 22.3

En vigueur étendu

La CPTN peut être saisie pour traiter des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir, dans son champ

géographique de compétence, entre les employeurs et les salariés relevant de la branche de la métallurgie, et dont les enjeux justifient l'intervention des partenaires sociaux.

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

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

Elle est composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

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

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

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

Le fonctionnement de la CPTN

Article 23

En vigueur étendu

La composition de la CPTN

Article 23.1

En vigueur étendu

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

Elle comprend :

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

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant à la présente convention matérialisant un tel regroupement, le nombre de représentants est porté à six au plus. À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux ;

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

Les réunions de la CPTN

Article 23.2

En vigueur étendu

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

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

Le secrétariat de la CPTN

Article 23.3

En vigueur étendu

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

Le règlement intérieur de la CPTN

Article 23.4

En vigueur étendu

Le règlement intérieur de la CPTN définit notamment :

- les modalités de fixation de l'ordre du jour des réunions de la CPTN et de sa sous-commission ;

- les modalités de transmission des informations entre les membres de la CPTN ;

- les modalités de la communication numérique.

Chapitre 2 Instances paritaires nationales de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle

Section 1 La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Missions

Article 24

En vigueur étendu

La CPNEFP a pour missions :

1° De permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la branche et dans les branches industrielles et ses évolutions prévisibles ;

2° De définir les orientations prioritaires en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles ;

3° D'assurer le suivi des dispositions conventionnelles en vigueur en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

4° De promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;

5° De réaliser annuellement le bilan de fonctionnement des CPREFP ;

6° De permettre une information sur les conventions signées par l'UIMM dans le champ de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle initiale et continue.

Fonctionnement

Article 25

En vigueur étendu

Composition

Article 25.1

En vigueur étendu

La CPNEFP comprend :

a) Cinq représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

b) Un nombre de représentants désignés par l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

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

Réunions

Article 25.2

En vigueur étendu

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Mode de consultation et de prise de décision

Article 25.3

En vigueur étendu

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

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

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

Secrétariat

Article 25.4

En vigueur étendu

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

Règlement intérieur

Article 25.5

En vigueur étendu

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

Section 2 La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle restreinte (CPNEFP restreinte)

Missions

Article 26

En vigueur étendu

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

Fonctionnement

Article 27

En vigueur étendu

Composition

Article 27.1

En vigueur étendu

La CPNEFP restreinte comprend :

a) Deux représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

b) Un nombre de représentants désignés par l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Réunion

Article 27.2

En vigueur étendu

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

Secrétariat

Article 27.3

En vigueur étendu

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

Section 3 Groupes techniques paritaires de la CPNEFP

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Chapitre 3 Instances paritaires régionales de branche et dialogue social territorial en matière d'emploi et de formation professionnelle

Section 1 Les Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Champ d'intervention géographique

Article 28

En vigueur étendu

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

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

Missions

Article 29

En vigueur étendu

Chaque CPREFP a pour missions :

1° De permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la région et ses évolutions prévisibles. En particulier, elle est informée, en application de l'article 82.1 de la présente convention, des projets de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés ;

2° D'orienter les études et les travaux du groupe technique paritaire « Observations », en particulier sur la définition des métiers en tension, ainsi que ceux des observatoires régionaux ;

3° Dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur en matière d'emploi et de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention, d'échanger sur les orientations prioritaires et les résultats en matière de création d'emploi, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles en région. À ce titre, elle est informée de toute négociation de branche ouverte, dans son champ d'intervention géographique, portant sur l'emploi et la formation professionnelle ;

4° Dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur en matière d'emploi et de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention, d'échanger sur le financement de l'alternance et de la formation continue ;

5° De promouvoir, dans la région, la politique emploi-formation de la branche auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;

6° De permettre une information sur les conventions signées au niveau régional dans la branche, dans le champ de l'orientation, de l'emploi et de la formation initiale, de l'alternance et de la formation professionnelle continue ;

7° De désigner les experts, en application des articles L. 6211-2 et de l'article R. 6251-1 du code du travail, chargés du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes ;

8° Ponctuellement, d'échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi…) ;

9° De réaliser un compte rendu annuel de son activité qu'elle transmet à la CPNEFP.

Fonctionnement

Article 30

En vigueur étendu

Composition

Article 30.1

En vigueur étendu

Chaque CPREFP comprend :

a) Au moins trois représentants titulaires et trois représentants suppléants désignés, au niveau national, par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

b) Un nombre de représentants titulaires et suppléants désignés par la (les) chambre(s) syndicale(s) territoriale(s) de la région, égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

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

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

Réunions

Article 30.2

En vigueur étendu

Chaque CPREFP tient au moins deux réunions par an.

Règlement intérieur

Article 30.3

En vigueur étendu

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

Secrétariat

Article 30.4

En vigueur étendu

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

Mode de consultation et de prise de décision

Article 30.5

En vigueur étendu

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

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

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

Section 2 Autres formes de dialogue social territorial de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle

Dialogue social infrarégional

Article 31

En vigueur étendu

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

Chapitre 4 Les modalités spécifiques du dialogue social

Calendrier des négociations

Article 32

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Modalités de suivi, de révision et de dénonciation des accords collectifs

Article 33

En vigueur étendu

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

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

Chapitre 5 Les voies et moyens du dialogue social de branche

Section 1 Renforcement des acteurs du dialogue social

La formation des partenaires sociaux de branche

Article 34

En vigueur étendu

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

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

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

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

Mise à disposition auprès d'organisations syndicales

Article 35

En vigueur étendu

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

Section 2 Les moyens du dialogue social

Les moyens existants

Article 36

En vigueur étendu

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

La participation d'un salarié à certaines instances paritaires relatives à l'emploi et à la formation professionnelle

Article 36.1

En vigueur étendu

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

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

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

- à la CPNEFP, à sa délégation restreinte, aux groupes techniques paritaires traitant de l'emploi et de la formation agissant par délégation de la CPNEFP, visés au chapitre 2 du présent titre ;

- aux CPREFP, visées à la section 1 du chapitre 3 du présent titre ;

- lorsqu'elles existent, aux instances infrarégionales traitant des questions d'emploi et de formation, visées à la section 2 du chapitre 3 du présent titre ;

- aux instances de l'OPCO 2i telles que visées par l'accord constitutif de l'OPCO 2i.

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

Fonds de financement du paritarisme

Article 36.2

En vigueur étendu

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

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

Les moyens complémentaires

Article 37

En vigueur étendu

Autorisation d'absence et maintien de salaire

Article 37.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

Allocations complémentaires

Article 37.2

En vigueur étendu

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

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

Allocation annuelle forfaitaire

Article 37.2.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Allocation liée aux déplacements

Article 37.2.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

- 100 € pour la participation à une CPTN ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant à la présente convention matérialisant un tel regroupement, le montant de cette participation est fixé à 150 €. À l'issue de la

période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux.

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

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

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

- 2 réunions annuelles maximum par CPREFP ;

- 2 réunions annuelles maximum par CPTN.

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

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

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

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

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

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

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

Articulation des dispositions relatives aux moyens du dialogue social

Article 37.3

En vigueur étendu

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

- l'obligation, pour l'employeur, de maintenir la rémunération et de prendre en charge les frais de déplacement d'un salarié qui participe à certaines instances paritaires relatives à l'emploi et à la formation professionnelle, dans les conditions rappelées à l'article 36.1 de la présente convention ;

- l'obligation, pour l'employeur, de maintenir la rémunération d'un salarié qui participe à une réunion de CPTN, de CPPNI ou à un jury paritaire de délibération de CQPM ou de CCPM, dans les conditions visées à l'article 37.1 de la présente convention ;

- lorsqu'elles existent, les obligations issues de dispositions conventionnelles territoriales ou d'un règlement intérieur de l'une de ces instances, qui prévoient des moyens spécifiques, relatifs à une instance paritaire de branche autre que la CPPNI, la CPNEFP, une CPREFP, une CPTN ou un jury paritaire de délibération de CQPM ou de CCPM.

Titre IV Dialogue social en entreprise

Chapitre 1er Des voies du dialogue adaptées à l'entreprise

Liberté d'opinion, liberté syndicale et principe de non-discrimination

Article 38

En vigueur étendu

La qualité du dialogue social repose sur le respect mutuel, par l'ensemble des acteurs de l'entreprise, des droits et libertés que leur garantissent la loi et la Constitution.

Les signataires de la présente convention réaffirment leur attachement à la liberté d'opinion ainsi qu'à la liberté, tant pour les salariés que pour les employeurs, d'adhérer au syndicat professionnel de leur choix.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des principes légaux et constitutionnels, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du code du travail. Compte tenu du rôle des organisations syndicales représentatives dans le cadre du dialogue social, les signataires souhaitent rappeler que l'exercice du droit syndical doit être encouragé et développé.

En application de ces principes, et conformément aux articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail, les signataires affirment leur volonté de prévenir toute forme de discrimination. Dans ce cadre, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des activités syndicales des salariés en vue d'arrêter leur décision en ce qui concerne le recrutement, l'accès à un stage ou à une formation, la conduite et la répartition du travail, l'évolution professionnelle, la rémunération, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. L'exercice d'un mandat ne doit pas avoir pour effet de pénaliser le représentant du personnel, élu ou désigné, dans l'accès aux emplois disponibles dans l'entreprise. S'agissant, en particulier, de l'évolution professionnelle, la qualité de représentant du personnel, élu ou désigné, et l'exercice des responsabilités en découlant ne doivent pas constituer, pour les salariés concernés, un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre. Les entreprises s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel, en faveur d'un syndicat en particulier. En outre, elles recherchent les voies et moyens de nature à valoriser les compétences acquises dans l'exercice des responsabilités de représentant du personnel à l'occasion d'un projet d'évolution professionnelle du salarié. Les signataires estiment que l'investissement porté par certains salariés dans le cadre de la prise de mandats peut représenter un vecteur d'acquisition d'expériences et de nouvelles compétences et leur permettre ainsi, au-delà de leur parcours de représentant du personnel, de poursuivre leur développement de carrière.

Information des responsables hiérarchiques directs

Article 39

En vigueur étendu

La qualité des relations qu'entretiennent les représentants du personnel et leurs responsables hiérarchiques directs participe à la construction d'un dialogue social vertueux.

C'est pourquoi les signataires de la présente convention reconnaissent l'importance d'améliorer la connaissance et la compréhension, par ces responsables, du rôle des instances et des détenteurs d'un mandat, ainsi que l'intérêt d'un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise.

L'identification des responsables hiérarchiques directs résulte de l'analyse de la répartition des liens fonctionnels, organisationnels et hiérarchiques au sein de l'entreprise. Il s'agit des personnes identifiées comme étant notamment en mesure de donner directement, dans le cadre de leur activité professionnelle, des instructions aux salariés titulaires d'un mandat, d'accompagner et de favoriser leur développement professionnel.

Les entreprises informent, et forment si nécessaire, les responsables hiérarchiques qui accueillent dans leur équipe, en particulier lorsqu'il s'agit de la première fois, un salarié élu ou désigné, sur son rôle, ses attributions et les moyens mis à sa disposition, notamment le temps consacré à l'exercice du mandat et l'adaptation de sa charge de travail.

En tout état de cause, les responsables hiérarchiques directs prennent en compte l'exercice du mandat dans l'organisation du travail du salarié et dans la définition des objectifs annuels et leur évaluation.

Protection des représentants du personnel

Article 40

En vigueur étendu

En raison de la nature de leurs missions, et dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, les salariés, élus ou désignés, bénéficient, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, d'une protection contre la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Cette protection, nécessaire pour prévenir toute mesure discriminatoire, de représailles ou d'intimidation, se traduit par l'obligation de respecter les procédures légales et réglementaires.

Section 1 Dialogue et représentation des salariés

Périmètre de mise en place de la représentation du personnel

Article 41

En vigueur étendu

Établissements distincts et représentants de proximité

Article 41.1

En vigueur étendu

Les signataires de la présente convention s'attachent à reconnaître l'importance du rôle de la représentation du personnel, élue ou désignée, dans l'élaboration d'un dialogue social constructif et dynamique.

La configuration du comité social et économique (CSE), mis obligatoirement en place dans l'entreprise dont l'effectif a atteint au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs, peut être adaptée, dans chaque entreprise, afin de déterminer un périmètre de représentation favorisant la qualité du dialogue social.

À cet effet, la libre détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, laissée, conformément à l'article L. 2313-2 du code du travail, à l'appréciation des partenaires sociaux, permet d'ajuster pleinement la structure de la représentation du personnel à l'organisation de la collectivité de salariés concernés.

La centralisation des attributions et des acteurs au sein du comité social et économique permet aux représentants du personnel d'accéder à une vision globale et périphérique des enjeux de l'entreprise. Toutefois, les entreprises peuvent également avoir intérêt, au regard de leur activité, de leur structure ou de leur organisation, à compléter leur paysage de représentation du personnel par la mise en place de représentants de proximité, conformément à l'article L. 2313-7 du code du travail.

Les représentants de proximité, dont le nombre, le rôle et les moyens de fonctionnement sont librement déterminés par les partenaires sociaux, peuvent, en effet, permettre le traitement et la résolution de problèmes au plus près du terrain, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

À cet égard, les signataires de la présente convention incitent les entreprises à examiner, à l'occasion de la négociation sur le périmètre de mise en place du comité social et économique, l'opportunité de négocier un accord sur le droit syndical et d'instituer des représentants de proximité. Le cas échéant, l'accord d'entreprise prévoit les moyens associés à leur mission.

Par ailleurs, il convient d'être attentif à l'articulation de leurs attributions avec celles dévolues aux institutions représentatives du personnel.

Les représentants de proximité bénéficient, en tout état de cause, de la protection légale prévue aux articles L. 2411-1 et suivants du code du travail.

Commission santé, sécurité et conditions de travail

Article 41.2

En vigueur étendu

De même, la négociation d'entreprise est le moyen d'adapter, à chaque entreprise, le nombre et les modalités de mise en place des commissions du comité social et économique, en fonction des thématiques prioritaires pour l'entreprise et les représentants des salariés, conformément à l'article L. 2315-45 du code du travail.

Les signataires de la présente convention considèrent que les thèmes liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, traités par les comités sociaux et économiques et les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), sont essentiels.

À cet égard, les signataires accordent une importance particulière à la détermination des attributions de la ou des CSSCT, obligatoires notamment dans les entreprises ou établissements d'au moins trois cents salariés. La liberté accordée aux partenaires sociaux, conformément aux articles L. 2315-41 et suivants du code du travail, de déterminer les modalités de fonctionnement et les missions déléguées à la commission santé, sécurité et conditions de travail, permet, en effet, d'en ajuster le rôle à l'organisation et aux besoins de l'entreprise dans ces matières.

Par ailleurs, les entreprises peuvent identifier leurs besoins en matière de prévention des risques liés à leur activité, afin

d'apprécier l'opportunité de faire évoluer le nombre de représentants et de mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés.

Élections professionnelles

Article 42

En vigueur étendu

Répartition du personnel entre les collèges

Article 42.1

En vigueur étendu

Au regard de la nouvelle classification prévue par la présente convention, et en l'absence de méthode proposée par le ministère du travail, les signataires de la présente convention proposent d'élaborer un cadre indicatif de règles en vue de permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de procéder à une répartition appropriée du personnel entre les collèges électoraux avant le 31 décembre 2023.

Cette proposition devra faire l'objet d'une rédaction pour essayer d'aboutir à un consensus le plus large possible.

Campagne électorale et modalités de vote

Article 42.2

En vigueur étendu

Les signataires de la présente convention rappellent l'importance, dans le processus électoral, de l'organisation de la campagne électorale. L'utilisation, par les candidats, des moyens de communication, mis à leur disposition par la loi, les conventions ou directement par l'employeur, permet de faire connaître aux salariés les professions de foi des candidats et ainsi les raisons pour lesquelles ils se présentent et les principes qu'ils défendent.

Quelle que soit la forme utilisée, la campagne électorale doit respecter les principes généraux du droit électoral ainsi que la vie privée des salariés, et, le cas échéant, les dispositions relatives à la presse.

Les partenaires sociaux sont libres de déterminer, conformément à l'article L. 2314-26 du code du travail, les modalités d'organisation du vote les plus adaptées à la situation de l'entreprise, telles que le vote physique, le vote électronique ou encore le vote par correspondance.

Le recours unilatéral au vote électronique par l'employeur ne peut intervenir qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation avec le ou les délégués syndicaux s'ils existent.

En tout état de cause, le recours au vote électronique doit donner lieu à une concertation préalable avec le comité social et économique, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Section 2 Dialogue et participation des salariés

Place du dialogue professionnel au sein du dialogue en entreprise

Article 43

En vigueur étendu

Les signataires de la présente convention entendent promouvoir une vision du dialogue en entreprise en tant que facteur de progrès social, d'efficacité économique et d'amélioration des relations de travail.

La qualité de ce dialogue doit s'apprécier en termes de capacité à traiter des réalités du travail et à les faire évoluer. Elle favorise également la circulation de l'information au sein de l'entreprise, la compétitivité et la performance au travers des discussions sur la réalisation du travail, le bien-être au travail, et contribue à la fidélisation des salariés. Dans cette optique, le dialogue dans l'entreprise doit s'entendre largement, comme renvoyant à l'ensemble des échanges, débats et négociations qui ont lieu entre les différents acteurs de l'entreprise, dans l'objectif de concourir au développement de l'entreprise et à l'amélioration des conditions de travail.

Au regard de ces considérations, deux constituantes du dialogue en entreprise sont identifiées.

La première, le dialogue social, comprend :

- les mécanismes de dialogue réglementés par un ensemble riche de dispositions du code du travail, ce qui inclut tous types de négociation, consultation ou échange d'informations entre les représentants du personnel, élus ou désignés, et l'employeur ;

- l'ensemble des échanges informels entre l'employeur et les représentants du personnel, sans que ces échanges s'inscrivent dans une procédure réglementée.

La seconde, le dialogue professionnel, comprend des voies de dialogue permettant, sans empiéter sur le dialogue social, ni l'entraver, d'impliquer plus directement les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise.

Ainsi, le dialogue professionnel désigne toute forme de communication et de partage direct d'informations relatives à la vie de l'entreprise, à son organisation et à la réalisation du travail. Ce dialogue englobe l'ensemble des échanges au sein de la communauté de travail et, le cas échéant, avec l'employeur.

Le dialogue professionnel permet d'agir sur la qualité du travail, de redonner du sens au travail, en explicitant les liens avec les objectifs de l'entreprise.

Les responsables hiérarchiques occupent une place essentielle dans l'animation du dialogue professionnel, du fait de leur positionnement entre la direction et les salariés. Représentants de la direction auprès des salariés, acteurs du relais des actualités de l'entreprise, ils concourent à la création et au développement d'un dialogue de proximité. En contact direct avec les salariés, les managers de proximité exercent donc un rôle central dans la promotion d'un dialogue professionnel durable et de qualité. En ce sens, les managers de proximité concourent à entretenir le lien social dans l'entreprise.

Le dialogue social et le dialogue professionnel s'exercent de façon complémentaire, en vue de la réalisation d'intérêts communs.

La diversité des canaux de dialogue favorise la richesse et la profondeur des échanges entre les parties prenantes.

Le dialogue professionnel dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel

Article 43.1

En vigueur étendu

Le dialogue professionnel permet de mettre en lumière certaines situations professionnelles dont les représentants du personnel et l'employeur ont intérêt à se saisir, afin d'enrichir leurs échanges. La consultation des représentants du personnel et la négociation peuvent ainsi être nourries, tant par l'employeur que par les élus, par la prise en compte des initiatives et des propositions faites par les salariés.

Ce dialogue permet d'impliquer plus directement les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise présentées aux représentants du personnel, ou d'alimenter le dialogue social. Le dialogue professionnel constitue un facteur de qualité de vie au travail.

Le dialogue professionnel ne doit pas se substituer au dialogue social. L'employeur respecte les priorités légales d'information et de consultation des représentants du personnel.

Le dialogue professionnel dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel

Article 43.2

En vigueur étendu

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, le dialogue professionnel est un facteur de bien-être au travail des salariés, dès lors qu'est encouragée leur participation, à travers leur expression, à la définition de leurs conditions de travail et d'emploi, et qu'ils sont directement associés à la compréhension des grandes orientations de l'entreprise au regard de son développement économique et social.

L'information prévue à l'article 49 de la présente convention, sur le rôle des représentants du personnel, permet aux salariés de prendre connaissance de l'ensemble des prérogatives et missions inhérentes à l'exercice des fonctions représentatives et peut favoriser l'engagement syndical.

L'organisation du dialogue professionnel dans l'entreprise

Article 43.3

En vigueur étendu

Que l'entreprise soit ou non pourvue de représentants du personnel, les signataires de la présente convention entendent

déterminer un cadre d'organisation et de promotion du dialogue professionnel dont les entreprises peuvent se saisir pour l'adapter à leur niveau. En outre, le respect de la liberté d'opinion et d'expression des salariés est indispensable pour assurer un dialogue professionnel de qualité.

Le code du travail réglemente une première voie de dialogue professionnel par le droit d'expression directe et collective des salariés.

Droit d'expression directe et collective

Article 44

En vigueur étendu

Le code du travail offre une première voie du dialogue professionnel avec le droit d'expression directe et collective. À ce titre, les salariés, notamment les responsables hiérarchiques, bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective, sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre aux fins d'améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Le droit à l'expression directe et collective des salariés, sur les lieux et pendant le temps de travail, est de droit dans toutes les entreprises sans condition d'effectif minimum. L'accès de chacun à ce droit d'expression directe peut être assuré par le recours aux outils numériques, le cas échéant par les réseaux sociaux d'entreprise. Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à déterminer à leur niveau, et indépendamment de leur taille ou de leur forme, les modalités d'exercice et de suivi de ce droit d'expression collective adaptées à la communauté de travail. Le droit d'expression directe peut s'exercer notamment au sein de groupes de discussion, d'ateliers d'expression, ou encore au moyen de questionnaires du personnel.

Les représentants du personnel ont vocation à être associés à la détermination des modalités d'exercice du droit d'expression directe des salariés, afin de permettre une articulation entre les deux composantes du dialogue d'entreprise que sont le dialogue social et le dialogue professionnel.

Partage sur la stratégie de l'entreprise

Article 45

En vigueur étendu

Le dialogue professionnel peut également prendre la forme d'une communication par l'employeur aux salariés sur la stratégie de l'entreprise.

L'accélération de la transformation des modèles économiques, la digitalisation et l'automatisation des modes d'organisation que traversent les entreprises rendent, plus que jamais, indispensables la concertation et les échanges avec les différents acteurs de l'entreprise.

Ces changements ont un impact sur l'organisation et la réalisation du travail, et seront d'autant mieux pris en compte que le dialogue de proximité sera développé.

Un partage responsable et transparent, par la direction de l'entreprise avec les salariés, des projets envisagés et de leurs effets attendus est utile. En présence de représentants du personnel dans l'entreprise, ce partage ne doit pas entraver le bon déroulement de leurs missions.

Ce partage prend tout son sens lorsqu'une bonne articulation entre dialogue social et dialogue professionnel est effective, et que la direction de l'entreprise dispose d'une réelle capacité à pouvoir ajuster ses projets au regard des échanges issus de ces deux formes de dialogue.

Il est utile pour les entreprises d'organiser une remontée des potentielles observations des salariés sur les informations présentées par l'employeur, au besoin par l'intermédiaire de leurs responsables hiérarchiques ou des représentants du personnel.

Section 3 Dialogue et négociation collective

Délégué syndical adjoint

Article 46

En vigueur étendu

Le dialogue social est un facteur de cohésion au sein de l'entreprise. Par la recherche d'équilibres et de compromis, dans un climat de loyauté, la négociation collective favorise et complète la construction de normes adaptées aux besoins de l'entreprise et au développement de l'emploi.

Dans cet esprit, les entreprises sont incitées à négocier un accord de méthode, afin d'organiser les modalités permettant à la négociation de se dérouler loyalement.

Au regard de la place qui lui est accordée par le code du travail, la négociation avec les délégués syndicaux constitue la voie privilégiée de l'élaboration de telles normes. À ce titre, le délégué syndical a vocation à jouer un rôle essentiel.

La loi et les éventuelles dispositions en vigueur dans les entreprises confèrent au délégué syndical et au délégué syndical central les moyens associés à leur mandat.

La définition du nombre et du périmètre des établissements distincts peut conduire à la création de mandats électifs et désignatifs dont le champ d'intervention couvre une pluralité de sites géographiques.

Le cas échéant et lorsque l'entreprise ou l'établissement distinct concerné couvre au moins quatre sites géographiques, la mise en place d'un délégué syndical adjoint, par accord collectif, constitue un moyen utile pour favoriser le développement harmonieux de la négociation collective et le dialogue de proximité.

De même, lorsque l'entreprise dispose d'au moins quatre établissements distincts, la création, par accord collectif, d'un délégué syndical central adjoint peut contribuer à promouvoir le dialogue social.

Le cas échéant, l'accord collectif instituant ces délégués syndicaux adjoints détermine leur rôle et les moyens associés à leur mission.

Coordonnateur syndical de groupe

Article 47

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe peuvent désigner, en application de l'article L. 2232-32 du code du travail, dans le cadre de la négociation d'un accord collectif de groupe, un coordonnateur syndical de groupe.

Ce dernier n'est pas doté d'un statut par les dispositions légales. Il peut être opportun, selon les cas, de lui reconnaître, par accord collectif de groupe, un statut pérenne, pour assurer la stabilité et l'efficacité des négociations. Le cas échéant, l'accord collectif instituant le coordonnateur syndical de groupe détermine les moyens associés à sa mission.

Chapitre 2 Des moyens au service des acteurs du dialogue en entreprise

Section 1 Information des acteurs du dialogue

Information sur le droit conventionnel applicable

Article 48

En vigueur étendu

Les signataires de la présente convention conviennent de communiquer aux acteurs de la branche des informations sur le droit conventionnel applicable. À ce titre, l'UIMM met à la disposition des entreprises de la branche, au profit de leurs instances représentatives du personnel, de leurs représentants syndicaux, et de leurs salariés, un espace sur son site internet, dédié exclusivement aux conventions et accords collectifs, interprofessionnels ou professionnels - nationaux et territoriaux -, applicables dans les entreprises et établissements qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective.

Le site visé au présent article est en libre accès. Il donne accès à l'ensemble des conventions et accords collectifs considérés, ainsi qu'à leurs mises à jour et avenants éventuels. Son adresse est communiquée aux entreprises adhérentes des chambres syndicales territoriales de la métallurgie et à celles adhérentes du syndicat professionnel patronal de la sidérurgie, ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie.

L'employeur informe les salariés par tout moyen sur cette possibilité d'accès et sur l'adresse du site et de la rubrique.

Les entreprises communiquent, en outre, aux salariés et aux représentants du personnel, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires du code du travail, les conventions et accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ainsi que leurs modifications éventuelles, qui, le cas échéant, leur sont applicables.

Information des salariés sur le rôle des représentants du personnel

Article 49

En vigueur étendu

Les signataires de la présente convention incitent les entreprises de la branche à informer, selon la forme de leur choix et

de préférence en amont des élections professionnelles, leurs salariés sur les droits et devoirs des représentants du personnel, ainsi que sur les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leur mandat.

Bénéficier de ces informations peut permettre aux salariés de prendre connaissance de l'ensemble des prérogatives et responsabilités inhérentes à l'exercice des missions représentatives. Ainsi informés, les salariés désireux d'exercer un mandat de représentant du personnel s'engagent en toute connaissance de cause.

Information des représentants du personnel sur leurs moyens d'action

Article 50

En vigueur étendu

Les représentants du personnel nouvellement élus ou désignés bénéficient, à l'occasion de l'entretien individuel de début de mandat visé à l'article 51.1 de la présente convention, des informations nécessaires à l'exercice de leur mandat, en particulier les informations relatives aux moyens matériels et de formation.

Parmi ceux-ci figurent notamment les outils rappelés ci-après.

Local des représentants du personnel

Article 50.1

En vigueur étendu

En application du code du travail, l'employeur est tenu, selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, de mettre à disposition des sections syndicales un local commun et, en outre, un local propre à chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale de salariés représentative.

Le local syndical demeure la propriété de l'entreprise. Dans ce cadre, les modalités d'aménagement et d'utilisation du local par les sections syndicales sont fixées par accord avec l'employeur.

Le local syndical est distinct de celui affecté au CSE.

Le local syndical et le local du CSE sont, l'un et l'autre, accessibles aux salariés. Ils doivent être aménagés, dotés du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des représentants du personnel, et convenir à l'exercice de leurs missions, en vue notamment de leur permettre de se réunir.

Base de données économiques sociales et environnementales

Article 50.2

En vigueur étendu

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, comprend l'ensemble des informations nécessaires aux consultations récurrentes que l'entreprise met à la disposition du CSE.

Les éléments qui y figurent doivent être compréhensibles, et mis à jour chaque fois que nécessaire. La BDESE est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel au CSE et au CSE central, ainsi qu'aux délégués syndicaux. Ceux-ci sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDESE revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Un accord d'entreprise peut adapter la BDESE, en définissant son organisation, son contenu, son architecture et ses modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès ou le niveau de mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts. La conclusion d'un tel accord au niveau de l'entreprise permet d'adapter la BDESE pour la rendre conforme aux exigences de ceux y ayant accès. À ce titre, les signataires de la présente convention encouragent les entreprises de la branche à négocier sur le sujet. Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise doivent être prises en considération.

En tout état de cause, les signataires souhaitent que soit privilégiée la mise à disposition de la BDESE au moyen d'un support informatique intuitif et d'outils numériques, notamment un ordinateur, permettant de faciliter son accessibilité pour permettre sa consultation par ceux y ayant accès.

Outils de communication des représentants du personnel

Article 50.3

En vigueur étendu

L'accroissement du travail à distance ainsi que le développement des nouvelles technologies modifient la manière de communiquer. Une évolution des moyens de communication doit permettre de compléter et d'améliorer les outils traditionnels, tels que l'affichage sur les panneaux réservés respectivement aux communications syndicales et à celles du comité social et économique, les publications et tracts. Un accord collectif ou un accord conclu avec le CSE peut, à ce titre, réglementer la mise à disposition pour les représentants du personnel d'une messagerie électronique professionnelle ou de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe, l'objectif étant de faciliter la communication entre les salariés et les représentants du personnel, élus ou désignés, y compris en situation de télétravail ou de travail sur un autre lieu que leur site habituel.

À défaut d'accord dans l'entreprise, les représentants du personnel bénéficient d'une messagerie électronique (professionnelle ou autre).

En cas d'utilisation des outils numériques par les représentants du personnel, ceux-ci doivent respecter les conditions d'utilisation des moyens de communication fixées, le cas échéant, dans la charte de bonne utilisation applicable à l'entreprise, notamment en termes de fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise.

Les règles relatives à la protection, à la confidentialité des données et au secret de fabrication, ainsi que celles relatives à la liberté d'expression doivent également être respectées.

En tout état de cause, l'utilisation des outils numériques par les représentants du personnel ne doit pas porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise, ni entraver la liberté pour les salariés d'accepter ou de refuser un message.

Budgets du comité social et économique

Article 50.4

En vigueur étendu

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le CSE a la personnalité civile et gère son patrimoine. Dans ce cadre, l'employeur verse au comité une subvention de fonctionnement ainsi qu'une contribution pour financer les activités sociales et culturelles.

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Les activités sociales et culturelles constituent à la fois des éléments de cohésion sociale et d'attractivité. La gestion de leur budget est placée sous la responsabilité du CSE, et constitue un élément à part entière du mandat des élus du CSE.

Le CSE peut décider de transférer une partie du montant de l'excédent annuel de l'un de ces budgets vers l'autre. Cette décision, qui résulte d'une délibération du CSE, émane de sa seule volonté. Le comité est en effet seul compétent pour apprécier s'il est opportun d'effectuer un tel transfert.

Section 2 Parcours des acteurs du dialogue

Entretiens réalisés au titre du mandat

Article 51

En vigueur étendu

Entretien individuel de début de mandat

Article 51.1

En vigueur étendu

Le représentant du personnel élu ou le détenteur d'un mandat syndical bénéficie d'un entretien individuel de début de mandat avec son employeur, portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Le responsable hiérarchique mène cet entretien, accompagné, le cas échéant, d'un responsable des ressources humaines, lorsqu'il existe. L'entretien a pour objectif de faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat, et d'identifier les mesures à mettre en œuvre à cette fin. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel ou à l'entretien annuel d'évaluation.

À l'occasion de cet entretien, et afin d'éviter tout risque de distorsion entre la situation du détenteur d'un mandat et celle des autres salariés, l'employeur examine, avec le salarié, les conditions dans lesquelles il exerce à la fois son activité professionnelle et son ou ses mandats. Cet examen a pour objet d'identifier, dès l'entrée dans le ou les mandats, les questions spécifiques susceptibles de se poser, tant dans l'exercice du ou des mandats que pour l'organisation du travail, et de rechercher, sans préjudice des prérogatives découlant de l'exercice du mandat, des réponses adaptées, en particulier en veillant à ajuster la charge de travail et les objectifs professionnels. Pour l'évaluation des objectifs professionnels, il sera tenu compte du temps consacré à l'exercice du mandat.

Les entreprises réalisent cet entretien dans un délai maximum de quatre mois à compter de l'élection ou de la désignation du représentant du personnel.

Entretien professionnel intervenant en cours de mandat

Article 51.2

En vigueur étendu

À l'occasion d'un entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention intervenant en cours de mandat, l'employeur et le salarié font le point sur les activités exercées et sur les nouvelles compétences acquises dans l'exercice du mandat. En outre, le salarié peut évoquer les questions et difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son mandat, de son activité professionnelle ou de l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de ce mandat.

Entretien professionnel à l'issue du mandat

Article 51.3

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions conventionnelles en vigueur en matière de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention, un entretien professionnel est proposé systématiquement au représentant élu du personnel et au bénéficiaire d'un mandat syndical dont le mandat arrive ou est arrivé à terme. À cette occasion, l'employeur et le salarié font le point sur l'évolution salariale au cours du mandat, ainsi que sur les nouvelles compétences acquises dans l'exercice du mandat. Ils examinent les moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé et de l'évolution de sa carrière. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Les entreprises réalisent cet entretien professionnel, si possible avant le terme du mandat et au plus tard dans un délai maximum de quatre mois à compter de ce terme.

Validation des acquis de l'expérience

Article 52

En vigueur étendu

Afin de valoriser l'expérience acquise dans l'exercice d'une responsabilité de représentation du personnel, les salariés élus ou désignés peuvent s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. À cette fin, les signataires de la présente convention rappellent qu'il existe plusieurs formations et certifications permettant de valoriser les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat, en particulier la « certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical » créée par arrêté ministériel, enregistrée au Répertoire spécifique et structurée en domaines de compétences transférables.

Les signataires incitent les entreprises à favoriser les démarches de validation des acquis de l'expérience des salariés élus ou désignés, notamment pour les titulaires de mandats « lourds » ou « longs ». En particulier, dans les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés, les représentants du personnel, élus ou désignés, reprenant leur activité professionnelle totale ou partielle à l'issue d'un ou plusieurs mandats représentant plus de 50 % de leur durée du travail, ou s'étant prolongés sur plusieurs mandats successifs représentant une durée totale d'au moins huit ans, bénéficient, à leur demande, d'un accompagnement par les ressources humaines dans leurs démarches de validation des compétences acquises dans le cadre de leur(s) mandat(s).

Formations

Article 53

En vigueur étendu

Accès à la formation

Article 53.1

En vigueur étendu

Les représentants du personnel, élus ou désignés, ont accès à la formation professionnelle dans des conditions identiques à celles applicables aux autres salariés.

À ce titre, ils ont accès à l'ensemble des actions de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de

l'expérience et d'actions de formation par apprentissage, mises en œuvre dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle continue ou par alternance visés par les dispositions conventionnelles en vigueur. De plus, ils bénéficient des dispositions relatives à la construction d'un projet d'évolution professionnelle prévues au chapitre 3 « Parcours professionnel » du titre V.

En outre, dans le cadre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales peuvent suivre des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale mis en œuvre dans les conditions prévues par les articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, notamment ceux ayant pour objet l'amélioration de la connaissance de l'environnement économique, technologique et social de l'entreprise et de la branche, ainsi que des transitions liées au numérique et à l'écologie, tels que ceux visés à l'article 53.2 de la présente convention.

Enfin, les salariés élus bénéficient des formations prévues par le code du travail, et aux conditions qu'il prévoit, en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail d'une part, et en matière économique d'autre part.

Formations communes des acteurs du dialogue social

Article 53.2

En vigueur étendu

Les signataires de la présente convention affirment leur attachement à un dialogue social dynamique et de qualité, mené au niveau des entreprises de la branche, en vue de favoriser la recherche de compromis constructifs entre les besoins d'adaptation des entreprises et les aspirations des salariés.

Ce dialogue social doit être mis en œuvre dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

À cette fin, les formations communes aux salariés, aux employeurs ou à leurs représentants, visées à l'article L. 2212-1 du code du travail, participent au développement d'une culture du dialogue et de la négociation et à la reconnaissance de la qualité mutuelle des acteurs, en confrontant les regards sur l'entreprise, en questionnant les acteurs sur leur représentation du dialogue social et en partageant, sur une base commune, les informations juridiques, économiques et sociales.

Dans cette perspective, l'article 34 de la présente convention collective prévoit la création, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, d'un cahier des charges propre à la branche.

Congés pour événements syndicaux

Article 54

En vigueur étendu

Les salariés sont autorisés à s'absenter, sous réserve de respecter les conditions ci-après énumérées, pour assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale.

Ces autorisations d'absence peuvent être rémunérées selon les pratiques et usages en vigueur dans l'entreprise.

Le salarié souhaitant s'absenter fournit à son employeur une convocation écrite nominative de l'organisation syndicale indiquant les dates de l'événement. La demande est formulée au moins 7 jours avant le début de celui-ci.

En cas de non-respect du délai minimal de 7 jours, l'employeur est en droit de refuser la demande d'autorisation d'absence du salarié.

L'employeur peut également refuser la demande si l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Section 3 Outils pratiques pour les acteurs du dialogue

Mise à disposition auprès d'organisations syndicales

Article 55

En vigueur étendu

Objet et principes de la mise à disposition

Article 55.1

En vigueur étendu

La mise à disposition de salariés auprès des organisations syndicales est un dispositif auquel les entreprises et les

organisations syndicales ont régulièrement recours. Afin d'encourager et de sécuriser les pratiques existantes, les présentes dispositions en déterminent les principes directeurs, sans préjudice des accords collectifs d'entreprise conclus sur le même sujet.

La convention de mise à disposition fixe les modalités de mise en œuvre de la mise à disposition, dans le respect des principes énoncés aux présents articles.

Les signataires de la présente convention rappellent que la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales est facultative, de telle sorte qu'aucune des parties ne peut l'imposer à l'autre.

En cas d'acceptation par l'entreprise de la mise à disposition, une convention est signée entre l'entreprise et l'organisation syndicale. Le salarié signe un avenant à son contrat de travail.

Pendant la mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié mis à disposition conserve le bénéfice des dispositions légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise.

Les signataires tiennent à rappeler que la mise à disposition ne peut avoir pour conséquence de limiter l'évolution de carrière ou de rémunération du salarié mis à disposition, à laquelle l'employeur doit veiller, ou bien encore son accès à la formation professionnelle.

La convention précise la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié ainsi que les obligations respectives des parties.

Exécution du travail du salarié mis à disposition

Article 55.2

En vigueur étendu

Le salarié est placé sous la direction de l'organisation syndicale durant la mise à disposition. Le cas échéant, l'organisation syndicale laisse au salarié le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel au sein de son entreprise.

L'avenant au contrat de travail du salarié, signé dans le cadre de la mise à disposition, précise le travail confié par l'organisation syndicale au salarié, le lieu d'exécution, les horaires ainsi que les caractéristiques particulières des missions syndicales confiées.

Organisation du temps de travail durant la mise à disposition

Article 55.3

En vigueur étendu

La mise à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel.

En cas de mise à disposition à temps partiel, la convention doit préciser le volume (nombre de jours ou d'heures par mois), ainsi que la répartition retenue par les parties.

Rémunération durant la mise à disposition

Article 55.4

En vigueur étendu

La convention de mise à disposition définit le mode de détermination des salaires, des charges sociales afférentes et des frais professionnels ainsi que, le cas échéant, les conditions et les modalités de leur refacturation à l'organisation syndicale.

L'organisation syndicale peut prévoir le versement d'indemnités de fonction pour le salarié mis à disposition. Dans ce cas, conformément aux dispositions légales, ces indemnités sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale.

Santé et sécurité du salarié mis à disposition

Article 55.5

En vigueur étendu

L'organisation syndicale s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires à la santé et à la sécurité du salarié mis à disposition.

Les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues, notamment celles en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Formation durant la mise à disposition

Article 55.6

En vigueur étendu

Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle visées à l'article L. 6321-1 du code du travail sont maintenues à l'égard des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, en application de l'article L. 2135-7 du code du travail.

À cette fin, la convention de mise à disposition organise des périodes permettant à l'employeur de mettre en œuvre les obligations en matière de formation.

Rupture anticipée ou renouvellement de la mise à disposition

Article 55.7

En vigueur étendu

La convention de mise à disposition et l'avenant au contrat de travail du salarié peuvent prévoir les conditions d'un retour anticipé du salarié avant le terme initialement retenu, ou d'un renouvellement.

Fin de la mise à disposition

Article 55.8

En vigueur étendu

Au terme de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Règlement des différends

Article 55.9

En vigueur étendu

La convention de mise à disposition peut prévoir qu'en cas de difficulté sur son interprétation, sa portée et ses effets, les parties se rapprocheront afin de trouver un règlement amiable du différend, préalablement à toute saisine du juge.

Négociation collective à distance

Article 56

En vigueur étendu

Les signataires de la présente convention rappellent que la priorité doit être donnée à la tenue de réunions de négociation où les participants sont physiquement présents. Cette forme de réunion est la plus adaptée au processus de négociation, dans la mesure où elle permet d'échanger facilement sur un même lieu avec l'ensemble des négociateurs.

Si les acteurs entendent privilégier ce mode d'organisation de la négociation collective, certaines contraintes, telles que l'éloignement géographique ou des circonstances exceptionnelles, peuvent rendre difficile, voire impossible, la présence physique.

Aussi les signataires reconnaissent que la négociation collective à distance peut répondre à ces contraintes particulières et assurer un dialogue social régulier et durable. Ils constatent que la négociation collective à distance peut garantir la continuité d'un dialogue social constructif et dynamique, notamment lorsque des circonstances particulières, telle une crise sanitaire, perturbent l'organisation de réunions en présentiel.

Afin d'apprécier l'opportunité de négocier à distance et d'adapter les modalités d'une telle négociation à l'organisation de l'entreprise, les partenaires sociaux ont toute liberté pour fixer, ponctuellement ou dans le cadre d'un accord de méthode, les règles relatives à la négociation à distance. Ni l'employeur, ni les négociateurs représentant les salariés, ne peuvent se voir imposer un tel recours.

Les signataires rappellent que, quelle que soit sa forme, la négociation à distance ne peut s'envisager que dans le respect du principe de loyauté, tant à l'occasion de la convocation des parties que pendant le déroulement de la négociation. La négociation collective à distance ne fait pas obstacle à d'éventuelles suspensions de séance.

Dans ce cadre, les entreprises doivent se doter d'outils sécurisés et efficaces et, en tout état de cause, rester vigilantes au respect de la règlementation générale relative à la protection des données. Il est également nécessaire de s'assurer que les moyens de communication à distance utilisés garantissent l'identification technique des parties à la négociation ainsi que leur participation effective aux échanges, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des négociations, sous réserve d'éventuelles difficultés techniques.

Tant la négociation que la conclusion d'un accord collectif peuvent être envisagées à distance. Les signataires rappellent ainsi que, conformément aux dispositions légales, les entreprises peuvent mettre en place un dispositif de signature électronique.

Heures de délégation des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année

Article 57

En vigueur étendu

En raison des caractéristiques propres au décompte du temps de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, l'utilisation et le décompte des heures de délégation font l'objet de dispositions particulières dans le code du travail. Il est permis aux partenaires sociaux de déterminer et de préciser le régime applicable, au moyen de la négociation collective.

Les signataires de la présente convention entendent se saisir de cette possibilité et proposer aux entreprises de la branche un dispositif d'utilisation et de décompte des heures de délégation des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

Ainsi, afin d'encadrer l'utilisation et le décompte des heures de délégation des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, les entreprises pourront décider d'appliquer, après consultation du comité social et économique, le présent dispositif.

Lorsqu'il est fait application du présent article, le crédit d'heures dévolu, en application des dispositions en vigueur dans l'entreprise, aux salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, est mensuel. Ces salariés disposent d'une liberté d'utilisation, à l'heure, à la demi-journée ou à la journée, de leur crédit d'heures, étant entendu qu'une demi-journée correspond à l'utilisation de quatre heures de délégation. Cette utilisation s'effectue selon les mêmes modalités que celles utilisées par les salariés titulaires de mandat, dont le temps de travail est décompté en heures. Ainsi, chaque heure de délégation prise par les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours est décomptée du crédit d'heures mensuel dont ils disposent, selon l'utilisation faite du crédit d'heures.

Le temps passé en délégation est considéré comme du temps de travail effectif pour l'accomplissement du forfait en jours sur l'année.

Dans le cadre du contrôle annuel du nombre de jours travaillés et de l'évaluation de l'organisation et de la charge de travail, tels que prévus par l'article 103.6 et l'article 103.7 de la présente convention, les heures de délégation utilisées par les salariés, pendant les jours travaillés au titre de la convention de forfait en jours, sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail fixé dans la convention individuelle des salariés.

Lorsque les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année utilisent des heures de délégation durant des jours non travaillés au titre de la convention de forfait, les heures de délégation sont comptabilisées dans un compteur. Lorsque le compteur atteint quatre heures, il est possible de procéder au rachat de la demi-journée dans les conditions prévues à l'article 103.6 de la présente convention, ou à l'octroi aux salariés par l'employeur d'une demi-journée de repos supplémentaire, afin de ne pas dépasser le nombre annuel de journées ou demi-journées de travail fixé dans la convention individuelle des salariés. Il en va de même lorsque, à la fin de l'année, le compteur des heures de délégation est inférieur à quatre heures.

Heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles

Article 58

En vigueur étendu

Le nombre mensuel d'heures de délégation des membres titulaires du CSE peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles, conformément à l'article R. 2314-1 du code du travail. Les membres de la CSSCT, désignés parmi les membres du CSE, peuvent ainsi bénéficier de ce surcroît d'heures, dans les conditions prévues par la loi.

Au regard des attributions de la CSSCT en matière de santé et de sécurité, et afin d'en faciliter l'exercice, les employeurs sont incités, en cas de circonstances exceptionnelles, à accorder aux membres de la CSSCT dont le crédit d'heures est épuisé, la possibilité d'accomplir des heures de délégation, de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale, sans que les salariés aient à apporter la preuve, au préalable, de l'existence de ces circonstances exceptionnelles.

Ces circonstances exceptionnelles, au sens du précédent alinéa, sont liées à l'existence d'une situation inhabituelle, d'ampleur nationale ou territoriale, nécessitant, pour les représentants élus du personnel, un surcroît de démarches et d'activités, débordant le cadre de leurs tâches coutumières au sein de la CSSCT, en raison notamment de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence de la mesure à prendre.

Le nombre d'heures de délégation additionnel, ainsi que le régime de leur utilisation, ont vocation à être déterminés dans le cadre du dialogue social, c'est-à-dire par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Titre V Classification

Chapitre préliminaire

En vigueur étendu

Les signataires de la présente convention considèrent que la classification de branche constitue un enjeu central dans ce dispositif, à partir duquel un nouveau projet social pour la branche peut être construit.

Ce projet social doit permettre de renforcer le développement des entreprises industrielles, et de les aider à relever les défis (économiques, technologiques, démographiques et environnementaux) auxquels elles sont confrontées, et aux salariés d'évoluer dans des environnements de travail attractifs, valorisant les compétences et les qualifications professionnelles tout au long de leurs parcours professionnels.

Ce système de classification vise à prendre en compte la diversité des activités des entreprises, leurs différents modes d'organisation et de management, ainsi que la diversité des contenus d'activité des salariés (actuels, émergents ou futurs), tout en étant capable de s'adapter aux évolutions de ces organisations et de ces contenus d'activité.

Les signataires souhaitent mettre en place une méthode de classement qui garantisse au mieux l'équité entre les salariés de la branche. C'est pourquoi, la méthode retenue est fondée sur la réalité des activités réalisées et sur l'analyse du contenu des emplois.

Cette analyse de l'emploi, comme principe de classement objectif, doit être complétée par une approche globale des parcours professionnels, favorisant une meilleure lisibilité des possibilités de progression professionnelle des salariés au sein de l'entreprise. À ce titre, les signataires conviennent de l'intérêt des diplômes et autres certifications professionnelles, mais aussi de l'expérience, qui, pour les employeurs, révèlent les capacités à mettre en œuvre dans un emploi, et, pour les salariés, constituent un élément clé d'accès ou de progression dans l'emploi.

Une classification de branche est, avant tout, un système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, mais elle doit également permettre aux salariés de se situer dans le périmètre de la profession et dans l'entreprise. Les signataires souhaitent que la classification des emplois de la métallurgie puisse également constituer, en elle-même, un outil donnant à chaque salarié une plus grande visibilité sur ses perspectives de progression professionnelle.

Les signataires entendent, par ailleurs, établir un dispositif compréhensible, accessible et lisible par les employeurs et les salariés, afin de simplifier son utilisation et de faciliter son appropriation dans l'entreprise. Ils souhaitent mettre en place des outils permettant de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif au sein des entreprises.

Enfin, ils estiment qu'à l'occasion de la mise en place d'un nouveau dispositif de classification, doivent être abordés d'autres éléments qui y sont étroitement liés, tels que la rémunération minimale garantie par la branche, pour permettre à cette dernière de jouer son rôle régulateur, ou encore la gestion des parcours professionnels des salariés, notamment en facilitant l'accès de ces derniers aux dispositifs de formation, de qualification et de validation des acquis de l'expérience.

Chapitre 1er La méthode de classement des emplois

Les principes de classement

Article 59

En vigueur étendu

La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon une méthode déterminée paritairement, et permettant aux entreprises de la branche de s'adapter aux enjeux économiques et sociaux qui leur sont propres.

Afin de garantir l'objectivité de la démarche, chaque emploi est décrit puis classé au regard de la réalité de cet emploi.

L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quels que soient leur intitulé et la nature du travail effectué.

Le classement est ainsi réalisé sur une échelle unique, commune à l'ensemble des emplois.

Référentiel d'analyse des emplois

Article 60

En vigueur étendu

L'analyse des emplois est réalisée à travers six critères classants. Ces critères valorisent les dimensions du travail essentielles pour l'industrie.

Ces critères classants sont communs à tous les emplois, afin de prendre en compte la diversité des activités des entreprises industrielles. Les critères classants sont définis comme suit :

1° Complexité de l'activité : difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter ;

2° Connaissances : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience ;

3° Autonomie : latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi ; niveau de contrôle associé ;

4° Contribution : effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement ; nature et importance du champ d'action et de responsabilité ;

5° Encadrement / coopération : appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet ;

6° Communication : nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

La diversité des critères classants retenus permet d'analyser avec précision le contenu des emplois.

Afin de permettre une analyse précise des emplois, dans l'entreprise et dans la branche, dix degrés d'exigence sont définis pour chacun des critères classants, traduisant ainsi la progressivité du niveau d'exigence des emplois dans chacun de ces critères.

Les six critères classants et leurs dix degrés d'exigence constituent l'architecture du référentiel d'analyse des emplois, ci-dessous.

Référentiel d'analyse. Méthode de classification

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation.	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence.	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats.	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique.	Direction/coordination de la totalité de l'organisation.	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés.
Degré 9	Élaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux.	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline.	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats.	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique.	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation.	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques.
Degré 8	Élaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels.	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines.	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats.	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique.	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens.	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés.
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles.	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines.	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande.	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique.	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens.	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs.

Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées.	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline.	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers.	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département.	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées.	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités.
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés.	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline.	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers.	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département.	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques.	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer.
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter.	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques.	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel.	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail.	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques.	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation.
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés.	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques.	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent.	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail.	Appui technique/organisationnel individuel.	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs.
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension.	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires.	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent.	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire.	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière.	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat.
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies.	L'emploi nécessite des connaissances minimales.	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent.	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités.	Coopération ponctuelle.	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples.

La méthode de cotation des emplois

Article 61

En vigueur étendu

Méthode générale de cotation

Article 61.1

En vigueur étendu

La cotation nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi.

Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et de rendre compte, le plus fidèlement possible, de la diversité des emplois existants, chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel prévu à l'article 60 de la présente convention, correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus.

Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au numéro du degré correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 10.

L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer la cotation d'un emploi. Le référentiel visé à l'article 60 de la présente convention permet donc de distinguer 55 cotations différentes, comprises entre 6 et 60 points.

Indications spécifiques relatives au critère « connaissances »

Article 61.2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 61.1 de la présente convention, le degré attribué au critère « connaissances » est uniquement déterminé au regard des connaissances nécessaires pour occuper l'emploi considéré. Les connaissances correspondant à chacun des dix degrés d'exigence du critère « connaissances » peuvent avoir été acquises par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience.

Les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence

correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances ».

Afin de faciliter l'évaluation du critère « connaissances », les signataires identifient ci-dessous, à titre indicatif, le degré d'exigence du critère « connaissances » auquel est susceptible de correspondre chaque niveau de diplômes prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé aux articles L. 6113-1 et D. 6113-19 du code du travail, en correspondance avec le précédent classement issu de la nomenclature approuvée le 21 mars 1969.

Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Niveau de diplômes prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé à l'article D. 6113-19 du code du travail et par l'article 2 du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	(ex-niveau I) - Grade de Doctorat	8 ou plus
7	(ex-niveau I) - Grade de Master	7 ou plus
6	(ex-niveau II) - Grade de Licence	6
5	(ex-niveau III) - (BTS, DUT)…	5 ou 6
4	(ex-niveau IV) - (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique…)	4
3	(ex-niveau V) - (CAP, BEP…)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1

L'échelle unique de classification

Article 62

En vigueur étendu

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle unique permet le classement dans un même dispositif de tous les emplois, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les salariés en alternance.

Principes

Article 62.1

En vigueur étendu

Les 55 cotations visées à l'article 61.1 de la présente convention font l'objet de regroupements en 18 classes d'emplois. Chaque classe d'emplois est désignée par un numéro compris entre 1 et 18.

Les classes font, elles-mêmes, l'objet de regroupements en 9 groupes d'emplois. Chaque groupe d'emplois est désigné par une lettre allant de A à I.

Les regroupements sont définis comme suit :

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	

22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

Le classement d'un emploi est désigné par la lettre du groupe d'emplois et par le numéro de la classe, dont cet emploi relève.

Identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres

Article 62.2

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.

Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire

Article 62.3

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins F11.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins E9.

Pour l'application du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collective mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés relevant des emplois classés au moins C6.

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

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire et, le cas échéant pour les seuls salariés relevant des emplois classés au moins E9, pour le bénéfice des services de l'APEC.

Contrats en alternance

Article 62.4

En vigueur étendu

Compte tenu de la nature des contrats en alternance, associant, à des enseignements dans un centre de formation, une formation fondée sur l'exercice d'activités professionnelles diverses et fluctuantes dans l'entreprise, en lien avec la certification professionnelle préparée objet du contrat, les signataires de la présente convention conviennent, par dérogation aux dispositions du présent titre en matière de classification des emplois à l'exception de celles qui leur sont applicables au titre de l'article 63.2.1, l'article 63.2.2, l'article 63.3 de la présente convention et du chapitre 3 du présent titre, de la mise en place d'un dispositif spécifique de classement des salariés titulaires d'un contrat en alternance.

L'employeur classe les bénéficiaires d'un contrat en alternance pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, dans l'une des 4 familles suivantes :

- relèvent de la famille 1 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emplois A de la grille de classification des emplois de la branche ;

- relèvent de la famille 2 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention

d'une certification professionnelle située au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A et B de la grille de classification des emplois de la branche ;

- relèvent de la famille 3 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 5 ou au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A, B et C de la grille de classification des emplois de la branche ;

- relèvent de la famille 4 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au moins au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A, B, C et D de la grille de classification des emplois de la branche.

Exemples de diplômes [1]	Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Famille de classement en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée	Groupe(s) d'emploi selon la grille de classification des emplois de la branche
Doctorat	8	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Master, diplôme d'ingénieur	7	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Licence, BUT	6	Famille 3	Groupes A, B et C
BTS, DUT	5	Famille 3	Groupes A, B et C
Baccalauréat professionnel ou technologique	4	Famille 2	Groupes A et B
CAP, BEP	3	Famille 1	Groupe A
[1] Les titres à finalité professionnelle et les CQP préparés par des salariés titulaires d'un contrat en alternance sont classés par niveau selon le cadre national des certifications professionnelles, permettant d'identifier la famille de classement correspondante.			

Niveau de connaissances et emploi tenu

Article 62.5

En vigueur étendu

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal.

Les signataires de la présente convention rappellent que, conformément au principe de la liberté contractuelle, les parties au contrat de travail déterminent librement la nature des travaux - à fournir par l'employeur, et à exécuter par le salarié - dont elles conviennent dans le cadre dudit contrat. Toutefois, conformément à l'obligation de négocier et former de bonne foi le contrat de travail, les entreprises assurent la loyauté des offres d'emploi, tant internes qu'externes, en faisant en sorte que, lorsque la possession de certains diplômes ou certifications professionnelles y est exigée, ceux-ci soient cohérents par rapport aux exigences réelles de l'emploi proposé et donc au classement de ce dernier.

En vue de favoriser cette cohérence, et par exception à l'alinéa premier, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emplois F11.

De même, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emplois C6.

Chapitre 2 Mise en oeuvre de la classification

Mise en œuvre dans les entreprises

Article 63

En vigueur étendu

Description de l'emploi

Article 63.1

En vigueur étendu

Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français.

L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention.

La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment :

- la description des activités significatives de l'emploi ;

- la nature et le périmètre des responsabilités exercées ;

- la description des relations de travail.

Les activités significatives sont décrites, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi.

Afin d'accompagner les entreprises dans la réalisation de la fiche descriptive d'emploi, le guide pédagogique prévu à l'article 64.1 de la présente convention comprend un modèle de fiche descriptive d'emploi.

Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe.

En tout état de cause, la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien.

Modalités de classement des emplois

Article 63.2

En vigueur étendu

Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre 1er du présent titre.

Mise en place de la nouvelle classification

Article 63.2.1

En vigueur étendu

Pour la première application de la présente convention dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Embauche

Article 63.2.2

En vigueur étendu

Dans le délai d'un mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai d'un mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré

retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Changement de classement

Article 63.2.3

En vigueur étendu

Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur vérifie si la cotation de la fonction s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

Les signataires de la présente convention rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (dite aussi « modification du contrat », par opposition à « changement des conditions de travail »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Dans le délai d'un mois à partir de cette modification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Rôle des institutions représentatives du personnel

Article 63.3

En vigueur étendu

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en prévision de l'entrée en vigueur de la classification résultant de la présente convention, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique, s'il existe, présente, dans le cadre de la mission définie au premier alinéa de l'article L. 2312-5 du code du travail, à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification résultant de la présente convention.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, le support d'information rédigé paritairement visé à l'article 64.1 de la présente convention.

Accompagnement par la branche

Article 64

En vigueur étendu

Guide pédagogique de référence

Article 64.1

En vigueur étendu

Les signataires de la présente convention souhaitent accompagner les entreprises et les salariés dans le déploiement de la classification prévue par la présente convention.

À cet effet, ils ont réalisé un guide pédagogique, visant à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de ce dispositif de classification, et à présenter et expliquer ce dispositif aux salariés.

Le guide pédagogique explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant de la présente convention, ainsi que ses objectifs. Il précise et illustre la méthode de cotation et de classement des emplois, visée au chapitre I du présent titre. Il prévoit également les moyens de sa diffusion la plus large possible auprès des entreprises et des salariés de la branche. Il comprend un support d'information à destination des salariés, présentant de manière synthétique la nouvelle classification.

Ce guide a été élaboré dans le cadre d'un groupe technique paritaire. Les éventuelles évolutions ou modifications du guide seront également faites dans ce cadre.

À l'issue des travaux du groupe technique paritaire, le guide pédagogique fait l'objet d'une validation par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le guide pédagogique paritaire est accessible par tout moyen aux salariés et aux employeurs. Cette volonté de transparence a pour objectif de permettre à chaque acteur de l'entreprise de mieux comprendre et utiliser le système de classification des emplois. Il a également pour effet de permettre à chacun de s'assurer de la bonne utilisation de la classification.

Suivi du déploiement de la nouvelle classification

Article 64.2

En vigueur étendu

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification dans le cadre de la sous-commission de l'observation de la négociation collective prévue à l'article 20.3.1 de la présente convention.

Une évaluation de la présente convention est réalisée au plus tard 5 ans après son entrée en vigueur.

Certification professionnelle à la méthode de classement

Article 64.3

En vigueur étendu

Afin d'attester de la connaissance de la classification résultant de la présente convention, en particulier la méthode de classement des emplois qu'elle définit, les signataires de la présente convention ont convenu de la création d'une certification professionnelle à la méthode de classement, dont les modalités d'élaboration ont été définies par l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie, modifié.

Cette certification est un certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM).

Elle est présentée soit à l'issue d'une action de formation réalisée par tout organisme de formation habilité par la branche, soit en candidature libre. Elle est obtenue après réussite à l'évaluation prévue.

Les conditions d'habilitation des organismes de formation et les conditions d'attribution du CCPM sont définies par le « Dispositif des certifications professionnelles » prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention.

La formation est mise en œuvre soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation sous réserve de l'enregistrement du CCPM dans le répertoire spécifique (RS). Elle peut être également mise en œuvre dans le cadre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale visé aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail, en particulier pour les représentants du personnel.

La formation est financée dans les conditions de droit commun, le cas échéant avec le soutien financier de l'OPCO 2i.

Chapitre 3 Parcours professionnels

Information des salariés sur les parcours professionnels

Article 65

En vigueur étendu

Informations nécessaires à la construction d'un projet d'évolution professionnelle

Article 65.1

En vigueur étendu

La branche accompagne les salariés, tout au long de leur parcours professionnel, en mettant à leur disposition les outils et informations nécessaires à la construction d'un projet d'évolution professionnelle.

À cette fin, les groupes techniques paritaires « Certifications » et « Observations » diffusent, sur leur site internet, les informations utiles à la compréhension de l'environnement professionnel, des évolutions des métiers et des qualifications professionnelles de la branche, ainsi que les coordonnées et missions des organismes en charge du conseil en évolution professionnelle (CEP) visé à l'article L. 6111-6 du code du travail.

En outre, le référentiel d'analyse des emplois permet au salarié de bénéficier d'une meilleure visibilité sur les évolutions envisageables dans le cadre d'un parcours professionnel. La définition, pour chaque critère classant, de chacun des degrés visés à l'article 60 de la présente convention, permet au salarié, en fonction du positionnement de son emploi sur le référentiel, de bénéficier d'une vision précise sur le niveau d'exigence requis pour occuper un emploi correspondant aux degrés supérieurs.

Entretien professionnel

Article 65.2

En vigueur étendu

Les signataires de la présente convention rappellent que l'entretien professionnel défini par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et qualifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Le modèle de support de l'entretien professionnel, établi par le groupe technique paritaire « Observations », intègre les différentes étapes et les différents dispositifs mobilisables à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Employeur et salarié acteurs du projet d'évolution professionnelle

Article 66

En vigueur étendu

Accompagnement de l'employeur dans la définition et la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle

Article 66.1

En vigueur étendu

Lorsque le salarié et l'employeur s'accordent sur la définition d'un projet d'évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur identifie, conjointement avec le salarié, les actions à engager, par exemple les dispositifs de formation, les modalités d'évaluation des compétences acquises, les certifications adaptées, le calendrier prévisionnel envisagé et les perspectives d'évolution professionnelle.

Examen de la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle

Article 66.2

En vigueur étendu

Lorsque le salarié obtient la qualification requise pour tenir un emploi correspondant au projet d'évolution professionnelle visé à l'article 66.1 de la présente convention, l'employeur examine les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité à un emploi disponible, correspondant aux besoins de l'entreprise et à cette qualification.

Le salarié qui, à l'issue du projet d'évolution professionnelle, a accédé à un nouvel emploi dans la même entreprise, bénéficie de l'attribution du classement correspondant.

Salarié acteur de son projet d'évolution professionnelle

Article 67

En vigueur étendu

Afin de lui permettre d'élaborer, à son initiative, un projet d'évolution professionnelle, le salarié peut solliciter l'appui des organismes en charge du CEP. Il bénéficie, dans ce cadre, d'un accueil individualisé lui permettant d'identifier les actions à engager, les dispositifs de formation et de certification adaptés, et les perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié peut, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, porter à la connaissance de l'employeur les actions de formation et de certification réalisées dans le cadre de son projet d'évolution professionnelle. Sur demande du salarié, l'employeur examine sa candidature à un emploi disponible, correspondant aux besoins de l'entreprise et à cette qualification.

Le salarié qui, à l'issue du projet d'évolution professionnelle, a accédé à un nouvel emploi dans la même entreprise, bénéficie de l'attribution du classement correspondant.

En vigueur étendu

Un salaire minimal hiérarchique est déterminé pour chacune des 18 classes d'emplois visées à l'article 62.1 de la présente convention.

Ces salaires minimaux hiérarchiques sont déterminés au chapitre 1er du titre X.

Chapitre 5 Dispositions transitoires

Maintien du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres

Article 68

En vigueur étendu

Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 - soit en application des dispositions de cette dernière, soit en application de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie - mais ne remplit pas la condition visée à l'article 62.2 de la présente convention, bénéficient, aussi longtemps qu'ils tiennent ledit emploi au sein de l'entreprise qui les emploie à cette date, des dispositions conventionnelles suivantes :

- l'article 73 relatif à la prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail pour la détermination de l'ancienneté en application du chapitre relatif à la rupture du contrat de travail ;

- l'article 74.2.1 relatif à la durée du préavis de démission ;

- l'article 75.2.1 relatif à la durée du préavis de licenciement ;

- l'article 75.3 relatif aux modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement ; le salarié, qui relève du champ d'application du présent article, bénéficiera, selon la formule la plus avantageuse pour lui, de l'indemnité légale de licenciement visée à l'article L. 1234-9 du code du travail, de l'indemnité visée à l'article 75.3.1.1 ou de celle visée à l'article 75.3.1.2 ;

- l'article 84 relatif à l'incidence de la maladie sur le droit à congés payés ;

- l'article 91.1 relatif à l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident ;

- le titre XII de la présente convention relatif aux dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité.

Garanties en matière de salaire

Article 69

En vigueur étendu

L'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération annuelle totale brute du salarié soumise à cotisations sociales en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Concernant les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelles que soient leurs dénominations, seuls leur principe, leur structure et leurs modalités de calcul sont garantis. Les rémunérations variables n'évoluent donc qu'en raison de la réalisation des objectifs.

Titre VI Contrat de travail

Chapitre 1er Formation du contrat de travail

Période d'essai

Article 70

En vigueur étendu

Objet de la période d'essai

Article 70.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 1221-20 du code du travail, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique à ces périodes, calculées en jours civils.

Existence de la période d'essai

Article 70.2

En vigueur étendu

En application de l'article L. 1221-23 du code du travail, la période d'essai figure expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail. À défaut, le contrat de travail ne comporte pas de période d'essai.

Par accord écrit entre les parties, la durée de la période d'essai peut être réduite au cours de son exécution.

Durée de la période d'essai

Article 70.3

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions législatives.

La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée est au plus égale aux durées fixées ci-après :

Groupes d'emploi de la classification de la métallurgie	Durée maximale de la période d'essai (hors renouvellement)
A, B et C	2 mois calendaires
D et E	3 mois calendaires
F, G, H et I	4 mois calendaires

Sans préjudice des dispositions législatives prévoyant que certaines relations de travail antérieures à l'embauche sont imputables sur la durée de la période d'essai, sont déduites de la durée de la période d'essai du salarié en CDI, les périodes de travail dans l'entreprise effectuées, dans le même emploi, au cours des 6 derniers mois précédant l'embauche, au titre d'un CDD conclu avec la même entreprise ou d'un CTT.

En application de l'article L. 6222-16 du code du travail, lorsque le contrat d'apprentissage est suivi immédiatement de la signature d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée.

Par exception à l'alinéa précédent, lorsque le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT dans la même entreprise, une période d'essai peut être prévue lorsque le contenu de l'emploi ne correspond pas aux activités professionnelles qui avaient été confiées au titulaire du contrat d'apprentissage. Toutefois, dans ce cas, cette période d'essai n'est pas renouvelable.

Renouvellement de la période d'essai

Article 70.4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, à condition que cette possibilité ait été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail et que le renouvellement fasse l'objet d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période d'essai initiale prévue à l'article 70.3 de la présente convention.

La durée totale de la période d'essai, qui résulte de la durée de la période d'essai fixée conformément à l'article 70.3 de la présente convention à laquelle s'ajoute la durée du renouvellement, est au plus égale aux durées définies ci-après :

Groupes d'emploi de la classification de la métallurgie	Durée totale maximale de la période d'essai (renouvellement compris)
A et B	2 mois calendaires
C	3 mois calendaires
D	4 mois calendaires
E	5 mois calendaires
F, G, H et I	6 mois calendaires

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Article 70.5

En vigueur étendu

Durée du délai de prévenance

Article 70.5.1

En vigueur étendu

Rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur

Article 70.5.1.1

En vigueur étendu

Lorsque l'employeur met fin au CDI pendant la période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure à :

1° 48 heures au cours du premier mois de présence ;

2° 2 semaines calendaires après un mois de présence ;

3° 1 mois calendaire après 3 mois de présence.

Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, les délais de prévenance sont applicables au CDD lorsque la durée de la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance prévu au présent article :

- la durée de présence correspond à la présence effective du salarié dans l'entreprise pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail ;

- la durée de présence du salarié est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre fin à la période d'essai.

La date de notification au salarié de la rupture de la période d'essai fixe le point de départ du délai de prévenance.

Rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié

Article 70.5.1.2

En vigueur étendu

Lorsque le salarié met fin au CDI pendant la période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un délai de prévenance dont la durée est la suivante :

- 24 heures en cas de durée de présence du salarié inférieure à 8 jours ;

- 48 heures en cas de durée de présence du salarié au moins égale à 8 jours.

Ces délais de prévenance sont applicables au CDD lorsque la durée de la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance :

- la durée de présence correspond à la présence effective du salarié dans l'entreprise pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail ;

- la durée de présence du salarié est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de mettre fin à la période d'essai.

La date de notification à l'employeur de la rupture de la période d'essai fixe le point de départ du délai de prévenance.

Exécution du délai de prévenance

Article 70.5.2

En vigueur étendu

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Le contrat prend fin au terme du délai de prévenance si celui-ci est exécuté, et au plus tard à l'expiration de la période d'essai dans le cas où la durée du délai de prévenance est supérieure à la durée restant à courir de la période d'essai.

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté par l'employeur, le salarié bénéficie, sauf s'il a commis une faute grave ou lourde, d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité de congés payés comprise.

L'employeur peut décider unilatéralement de dispenser le salarié de tout ou partie de l'exécution du délai de prévenance. Dans ce cas, le contrat de travail est rompu à la date de manifestation de la volonté de l'employeur de procéder à cette dispense, et le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité compensatrice visée à l'alinéa précédent.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, le salarié n'est pas tenu d'exécuter le délai de prévenance s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai de prévenance. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité pour inexécution du délai de prévenance.

Autorisations d'absences pour recherche d'emploi

Article 70.5.3

En vigueur étendu

Décompte du temps de travail en heures

Article 70.5.3.1

En vigueur étendu

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une durée de 2 heures 30 minutes par jour travaillé.

Les modalités de prise, y compris le regroupement éventuel de ces heures, sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise des heures, elles sont fixées alternativement un jour par l'employeur et un jour par le salarié.

Par exception à l'alinéa précédent, à défaut d'accord entre les parties, lorsque le salarié exerce une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissement pratiquant une organisation du travail par équipes successives, ou lorsque les modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la prise des heures conformément au premier alinéa, ces heures sont regroupées pour être attribuées sur un poste entier de travail, dès que le nombre d'heures acquises est suffisant.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Décompte du temps de travail en jours

Article 70.5.3.2

En vigueur étendu

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, l'employeur veille à adapter la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de tenir compte des contraintes liées à sa recherche d'emploi.

En outre, si nécessaire, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une journée par quinzaine travaillée.

Les modalités de prise sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise de cette journée, celle-ci est fixée alternativement une quinzaine par l'employeur et une quinzaine par le salarié. Lorsque la durée du délai de prévenance est égale à 2 semaines, la journée est fixée par l'employeur.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Chapitre 2 Exécution du contrat de travail

Reclassement consécutif à une déclaration d'inaptitude

Article 71

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 4624-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé. Dans ce cadre, le médecin du travail peut, conformément à l'article L. 4624-3 du code du travail, proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé du salarié.

Conformément aux articles L. 1226-2 et suivants et L. 1226-10 et suivants du code du travail, hormis le cas où l'avis d'inaptitude emporte dispense de l'obligation de reclassement, lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-4 du code du travail, l'employeur recherche un autre emploi, approprié aux capacités du salarié déclaré inapte, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Lorsque l'éventuelle proposition de reclassement correspond à une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « modification du contrat de travail », elle fait l'objet de l'accord écrit du salarié.

À ce titre, lorsque la modification du contrat de travail résultant d'un reclassement sur un autre emploi au sein de la même entreprise consécutif à sa déclaration d'inaptitude par le médecin du travail emporte une diminution de sa rémunération, le salarié qui justifie d'au moins un an d'ancienneté à la date de l'accord entre les parties bénéficie du maintien temporaire de la rémunération correspondant à l'emploi pour lequel il a été déclaré inapte, pendant une période de 3 mois courant à partir de la date d'application de la modification du contrat de travail.

Cette période est portée à 4 mois si le salarié justifie d'au moins 3 ans d'ancienneté, et à 6 mois si le salarié justifie d'au moins 5 ans d'ancienneté.

La rémunération maintenue correspond à celle que le salarié aurait perçue, s'il avait travaillé dans les conditions de l'emploi pour lequel il a été déclaré inapte.

Le maintien temporaire de rémunération prévu au présent article n'est pas applicable à la part de la diminution de la rémunération résultant d'une réduction du temps de travail.

Mobilité géographique

Article 72

En vigueur étendu

La mobilité géographique peut constituer un facteur d'évolution professionnelle et d'enrichissement du parcours du salarié, en permettant une diversification de ses expériences et en renforçant sa capacité d'adaptation à des environnements professionnels variés. Elle accroît également les opportunités d'emplois.

Afin de lever certains freins à la mobilité géographique, des mesures d'accompagnement sont mises en place, en particulier lorsqu'un changement de résidence est rendu nécessaire.

Définition

Article 72.1

En vigueur étendu

La mobilité géographique des salariés, c'est-à-dire le changement du lieu de travail, peut résulter :

1° De la décision unilatérale de l'employeur, lorsque ce changement ne constitue pas la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « modification du contrat de travail », car il intervient dans le même secteur géographique ;

2° De la mise en œuvre, par l'employeur, d'une clause de mobilité figurant dans le contrat de travail ;

3° De l'application d'un accord de performance collective visé à l'article L. 2254-2 du code du travail, afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi ;

4° D'un accord entre l'employeur et le salarié, à l'initiative de l'un ou de l'autre (ou, lorsque la loi le prévoit, d'un accord exprimé tacitement par le salarié), dans le cas d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « modification du contrat de travail ».

Accompagnement des mobilités nécessitant un changement de lieu de résidence

Article 72.2

En vigueur étendu

Dispositions générales

Article 72.2.1

En vigueur étendu

Dans les cas visés à l'article 72.1 de la présente convention, la modification du lieu de travail, à l'initiative de l'employeur, qui nécessite un changement de lieu de résidence, ouvre droit, pour le salarié, à la prise en charge, par l'employeur :

1° Des frais de déménagement ;

2° Des frais de transport et d'hébergement du salarié, ainsi que des autres personnes occupant le domicile lors du déménagement entre l'ancienne et la nouvelle résidence.

La prise en charge de ces frais par l'employeur est subordonnée au respect des conditions visées au deuxième alinéa de l'article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Les modalités de prise en charge de ces frais sont déterminées par accord entre les parties. À défaut d'accord, l'employeur rembourse :

- les frais de déménagement prévus au 1°, sur la base du devis le moins onéreux ; à ce titre, l'employeur peut demander au salarié la présentation d'au plus 3 devis ;

- les frais prévus au 2°, selon les modalités applicables dans l'entreprise.

Les frais prévus aux 1° et 2° sont remboursés au salarié dans la limite des dépenses réellement engagées, sous réserve que les dépenses soient justifiées.

Dispositions spécifiques à la mise en œuvre d'une clause de mobilité

Article 72.2.2

En vigueur étendu

Dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'article L. 1121-1 du code du travail, le contrat de travail peut prévoir une clause de mobilité, par laquelle le salarié accepte par avance que son lieu de travail puisse être modifié par l'employeur au sein de la même entreprise dans le cadre d'une zone géographique préalablement définie. La clause de mobilité définit de façon précise sa zone géographique d'application, de manière qu'au moment de la conclusion de la clause, le salarié connaisse précisément le contenu de l'obligation de mobilité découlant de cette clause.

La clause de mobilité est insérée au contrat de travail du salarié lorsque la nature de son emploi la rend nécessaire pour le fonctionnement de l'entreprise. En tout état de cause, l'emploi du salarié doit relever au minimum du groupe d'emplois D.

En cas de modification significative de l'emploi du salarié au cours de l'exécution du contrat de travail, les parties sont invitées à examiner si la clause de mobilité demeure justifiée et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé.

La mise en œuvre de la clause de mobilité, lorsqu'elle nécessite un changement de lieu de résidence du salarié, intervenant dans le respect des conditions visées au 4e alinéa de l'article 72.2.1 de la présente convention, s'effectue dans les conditions définies ci-après.

La clause de mobilité est mise en œuvre par l'employeur conformément à l'intérêt de l'entreprise et dans le respect de l'obligation de loyauté. À ce titre, l'employeur prend en compte la vie personnelle et familiale du salarié, dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'article L. 1121-1 du code du travail.

Le salarié est informé de la mise en œuvre de la clause de mobilité au moins 2 mois avant sa date d'application effective, sauf accord entre les parties.

Les modalités opérationnelles de la mobilité géographique sont examinées à l'occasion d'un entretien entre l'employeur et le salarié.

Lorsque la clause de mobilité a déjà été appliquée, elle ne peut pas être à nouveau mise en œuvre dans les 30 mois suivant sa mise en œuvre précédente, sauf accord entre les parties.

Les dispositions de l'article 72.2.2 de la présente convention ne s'appliquent pas aux salariés dont la mobilité géographique est inhérente aux fonctions exercées.

Chapitre 3 Rupture du contrat de travail

Dispositions générales

Article 73

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre sont relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Elles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Conformément aux dispositions législatives, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord.

Par dérogation à l'article 3 de la présente convention relatif à la définition de l'ancienneté et sous réserve des dispositions législatives, ne sont pas prises en compte pour la détermination de l'ancienneté en application du présent chapitre :

- la durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise ;

- la durée des missions accomplies par le salarié dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière au titre d'un contrat de travail temporaire conclu en application de l'article L. 1251-1 du code du travail ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire conclu en application de l'article L. 1251-58-1 du code du travail ;

- les périodes de suspension du contrat de travail dont la durée continue est supérieure à un an sauf lorsque cette suspension correspond à un congé financé par un compte épargne-temps. La phrase précédente ne s'applique pas aux salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H et I, pour lesquels les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté en application du présent chapitre.

Pour le calcul des indemnités visées à l'article 75.3.1.1 et à l'article 77.3 de la présente convention, l'ancienneté, telle que définie au présent article, acquise par le salarié relevant des groupes d'emplois A à E, au titre des périodes durant lesquelles l'intéressé a été lié par une convention de forfait en jours sur l'année avec la même entreprise, est majorée de 50 %.

Démission

Article 74

En vigueur étendu

Définition

Article 74.1

En vigueur étendu

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste, de façon claire et non équivoque, sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Préavis

Article 74.2

En vigueur étendu

Durée du préavis

Article 74.2.1

En vigueur étendu

Sous réserve des exceptions prévues par les dispositions législatives, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Groupes d'emplois de la classification de la métallurgie	Durée du préavis
A et B	2 semaines calendaires
C	1 mois calendaire
D et E	2 mois calendaires
F, G, H, I	3 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, le groupe d'emplois est apprécié à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de démissionner.

La date de notification à l'employeur de la démission fixe le point de départ du préavis.

Exécution du préavis

Article 74.2.2

En vigueur étendu

En cas de non-respect par le salarié de son préavis, tel que visé à l'article 74.2.1 de la présente convention, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.

Licenciement

Article 75

En vigueur étendu

Définition

Article 75.1

En vigueur étendu

Le licenciement est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Il est justifié dans les conditions prévues par les dispositions législatives, notamment, par un motif inhérent à la personne du salarié ou par un motif économique.

Préavis

Article 75.2

En vigueur étendu

Durée du préavis

Article 75.2.1

En vigueur étendu

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E	Tout âge	3 mois calendaires
	Groupes d'emplois F, G, H et I	Moins de 50 ans	3 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
		Au moins 55 ans	6 mois calendaires
Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, l'ancienneté, le groupe d'emplois et l'âge du salarié sont appréciés à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

La date de notification au salarié du licenciement fixe le point de départ du préavis.

Exécution du préavis

Article 75.2.2

En vigueur étendu

En cas de non-respect de son préavis, tel que visé à l'article 75.2.1 de la présente convention, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque l'inexécution du préavis est imputable à l'employeur, notamment en cas de dispense, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

Le salarié ayant exécuté au moins la moitié de la durée du préavis prévue à l'article 75.2.1 de la présente convention n'est pas tenu d'exécuter le préavis restant à courir s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant son expiration. Ce droit est soumis au respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis prévue au premier alinéa.

L'alinéa précédent s'applique sous réserve des dispositions particulières prévues pour le préavis applicable en matière de licenciement pour motif économique.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.

Autorisations d'absences pour recherche d'emploi

Article 75.2.3

En vigueur étendu

Décompte du temps de travail en heures

Article 75.2.3.1

En vigueur étendu

Pendant le préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une durée de 2 heures 30 minutes par jour travaillé, dans la limite de 50 heures par mois de préavis.

Pour les salariés à temps partiel, le volume de 50 heures est réduit à due proportion de la durée du travail prévue au contrat de travail.

Les modalités de prise, y compris le regroupement éventuel de ces heures, sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise des heures, elles sont fixées alternativement un jour par l'employeur et un jour par le salarié.

Par exception à l'alinéa précédent, à défaut d'accord entre les parties, lorsque le salarié exerce une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant une organisation du travail par équipes successives, ou lorsque les modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la prise des heures conformément au premier alinéa, ces heures sont regroupées pour être attribuées sur un poste entier de travail, dès que le nombre d'heures acquises est suffisant.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Décompte du temps de travail en jours

Article 75.2.3.2

En vigueur étendu

Pendant le préavis, l'employeur veille à adapter la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année afin de tenir compte des contraintes liées à sa recherche d'emploi.

En outre, si nécessaire, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une journée par quinzaine travaillée.

Les modalités de prise de cette journée sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise de cette journée, elle est fixée alternativement une quinzaine par l'employeur et une quinzaine par le salarié.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Indemnité de licenciement

Article 75.3

En vigueur étendu

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié bénéficie, s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 8 mois, d'une indemnité de licenciement calculée comme suit.

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

Montant de l'indemnité de licenciement

Article 75.3.1

En vigueur étendu

Le groupe d'emplois visé à l'article 75.3.1.1 et l'article 75.3.1.2 de la présente convention est apprécié à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

Groupes d'emplois A, B, C, D ou E

Article 75.3.1.1

En vigueur étendu

Pour les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois A, B, C, D ou E, l'indemnité de licenciement est au moins égale à un montant fixé comme suit :

1° 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

2° 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Les mois complets de travail accomplis au-delà des années entières sont pris en compte, à raison de 1/12 d'année par mois d'ancienneté.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié a été employé à temps complet et à temps partiel, le montant de l'indemnité de licenciement est calculé à due proportion de chacune de ces périodes d'emploi.

Groupes d'emplois F, G, H et I

Article 75.3.1.2

En vigueur étendu

Pour les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H et I, l'indemnité de licenciement, sans pouvoir dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence, est au moins égale à un montant fixé comme suit :

1° Pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à 8 ans : 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté ;

2° Pour un salarié dont l'ancienneté est au moins égale à 8 ans :

a) 1 / 5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 7 ans ;

b) 3 / 5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 7 ans.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Les mois complets de travail accomplis au-delà des années entières sont pris en compte, à raison de 1/12 par mois d'ancienneté.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié a été employé à temps complet et à temps partiel, le montant de l'indemnité de licenciement, y compris le plafond de 18 mois, est calculé à due proportion de chacune de ces périodes d'emploi.

Salaire de référence

Article 75.3.2

En vigueur étendu

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la moyenne mensuelle de la rémunération brute, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, due :

1° Soit au titre des 12 derniers mois précédant la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié, ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, des mois précédant cette même date ;

2° Soit au titre des 3 derniers mois précédant la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

Tout élément de rémunération versé au salarié au cours des 12 ou 3 derniers mois visés aux 1° et 2° ci-dessus, à périodicité supérieure à la période de référence concernée, est pris en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 ou 3 derniers mois visés aux 1° et 2° ci-dessus, il est retenu, au titre de ces périodes, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

Majoration et planchers ou minoration de l'indemnité de licenciement des salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I

Article 75.3.3

En vigueur étendu

Lorsque l'emploi du salarié relève des groupes d'emplois F, G, H ou I à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de le licencier, le montant de l'indemnité de licenciement calculé conformément à l'article 75.3.1.2 et l'article 75.3.2 de la présente convention est majoré :

- de 20 % pour les salariés âgés de 50 ans à moins de 55 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 3 mois de salaire de référence ;

- de 30 % pour les salariés âgés de 55 ans à moins de 60 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 6 mois de salaire de référence.

Le montant, résultant des alinéas précédents, ne peut pas dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence.

Le montant de l'indemnité de licenciement, calculé conformément à l'article 75.3.1.2 et à l'article 75.3.2 de la présente convention, est minoré :

- de 5 % pour les salariés âgés de 61 ans ;

- de 10 % pour les salariés âgés de 62 ans ;

- de 20 % pour les salariés âgés de 63 ans ;

- de 40 % pour les salariés âgés de 64 ans et plus.

La minoration ne peut aboutir à porter l'indemnité de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

La minoration n'est pas applicable si le salarié démontre qu'à la date de rupture du contrat de travail :

- soit il n'a pas la durée d'assurance requise au sens de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;

- soit l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui est liquidée avec un abattement.

Les conditions d'âge et d'ancienneté prévues au présent article sont appréciées à la date de rupture du contrat de travail.

Modalités de versement de l'indemnité de licenciement

Article 75.3.4

En vigueur étendu

L'indemnité de licenciement est versée à la rupture du contrat de travail.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, lorsque le montant de l'indemnité de licenciement est supérieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail et excède 3 mois de salaire, l'employeur peut verser la partie qui excède le montant de l'indemnité légale de licenciement en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à partir de la date de rupture du contrat de travail.

Rupture conventionnelle individuelle

Article 76

En vigueur étendu

Définition

Article 76.1

En vigueur étendu

Le contrat de travail peut être rompu d'un commun accord des parties dans le cadre d'une rupture conventionnelle, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Article 76.2

En vigueur étendu

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle individuelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du travail

est au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 75.3 de la présente convention.

La période de référence servant au calcul du salaire de référence visée à l'article 75.3.2 de la présente convention est celle qui précède la date de rupture du contrat de travail.

Départ volontaire à la retraite

Article 77

En vigueur étendu

Définition

Article 77.1

En vigueur étendu

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait pour un salarié de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Préavis

Article 77.2

En vigueur étendu

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

La date de notification à l'employeur du départ volontaire à la retraite fixe le point de départ du préavis.

Indemnité de départ à la retraite

Article 77.3

En vigueur étendu

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, au moins égale aux montants fixés ci-après :

Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
> ou = 2 ans	< 5 ans	0,5
> ou = 5 ans	< 10 ans	1,0
> ou = 10 ans	< 20 ans	2,0
> ou = 20 ans	< 30 ans	3,0
> ou = 30 ans	< 35 ans	4,0
> ou = 35 ans	< 40 ans	5,0
> ou = 40 ans		6,0

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement définie à l'article 75.3.2 de la présente convention.

La période de référence servant au calcul du salaire de référence visée à l'article 75.3.2 de la présente convention est celle

qui précède la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Pour la détermination de l'ouverture du droit à l'indemnité de départ à la retraite, ainsi que pour la détermination de son montant, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Mise à la retraite

Article 78

En vigueur étendu

Définition

Article 78.1

En vigueur étendu

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

Préavis

Article 78.2

En vigueur étendu

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée dans le tableau ci-dessus, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre le salarié à la retraite.

La date de notification au salarié de la mise à la retraite fixe le point de départ du préavis.

Indemnité de mise à la retraite

Article 78.3

En vigueur étendu

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

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Clause de non-concurrence

Article 79

En vigueur étendu

Par dérogation au premier alinéa de l'article 73 de la présente convention, le présent article concerne tout type de contrat de travail et tout type de rupture.

Définition et dispositions générales

Article 79.1

En vigueur étendu

Dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'article L. 1121-1 du code du travail, la lettre d'engagement, le contrat de travail ou tout accord écrit des parties peut prévoir une clause de non-concurrence, par laquelle le salarié s'interdit, après la rupture de son contrat de travail, d'exercer une activité professionnelle concurrente de

celle de son employeur, dans les conditions prévues par le présent article.

La clause de non-concurrence définit de façon précise l'étendue de l'obligation de non-concurrence, limitée dans le temps et l'espace, dans le respect des deux principes cumulatifs suivants :

1° Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, la clause de non-concurrence est justifiée par l'emploi du salarié, susceptible d'entraîner une réelle concurrence et de porter préjudice à l'ancien employeur ;

2° Elle ne doit pas empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation et à son expérience professionnelle.

En cas de modification significative de l'emploi du salarié au cours de l'exécution du contrat de travail, les parties sont invitées à examiner si la clause de non-concurrence demeure justifiée et proportionnée, au regard de l'emploi occupé.

Durée maximale d'application

Article 79.2

En vigueur étendu

La clause de non-concurrence fixe la durée d'application de l'obligation de non-concurrence, qui ne peut excéder une durée d'un an.

Toutefois, l'obligation de non-concurrence peut être renouvelée une fois, dans la limite d'une durée maximale totale de 2 ans.

Par dérogation aux deux alinéas précédents, conformément au principe de proportionnalité, en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, la durée de l'obligation de non-concurrence ne peut excéder la durée de la période d'essai figurant dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement, fixée conformément à l'article 70.3 de la présente convention.

La durée et les conditions de renouvellement sont fixées dans la clause de non-concurrence. À défaut de stipulation, le renouvellement fait l'objet d'un accord des parties, avant le terme de la durée initiale de l'obligation de non-concurrence.

En tout état de cause, les parties au contrat de travail veillent à fixer une durée d'application proportionnée à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, au regard de la nature de l'emploi du salarié.

Contrepartie financière

Article 79.3

En vigueur étendu

La clause de non-concurrence comporte l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière pendant la durée de l'obligation de non-concurrence.

La contrepartie financière correspond à une indemnité mensuelle ne pouvant être inférieure à un montant égal à la moitié de la moyenne mensuelle de la rémunération brute, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, des 12 derniers mois précédant le départ effectif du salarié de l'entreprise. Ce montant est porté à 60 % de cette moyenne en cas de renouvellement de l'obligation de non-concurrence, pour la durée du renouvellement.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 mois visés au présent article, il est retenu, au titre de ces périodes, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par le salarié de son obligation de non-concurrence.

Renonciation à la clause de non-concurrence

Article 79.4

En vigueur étendu

L'employeur peut renoncer unilatéralement à l'exécution de la clause de non-concurrence dans les conditions définies ci-après.

L'employeur manifeste sa volonté de renonciation par écrit, au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires suivant :

1° La date à laquelle il manifeste sa volonté de rompre le contrat de travail, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative ;

2° La date de notification à l'employeur de la rupture, lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture du contrat de travail ;

3° La date de rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée déterminée ;

4° La date de signature de la convention de rupture visée à l'article L. 1237-13 du code du travail, à défaut de mention de la renonciation dans cette convention.

Dans le cas visé au 4° ci-dessus, la renonciation est réputée non écrite lorsque la convention de rupture n'est pas suivie d'une rupture effective du contrat de travail.

Lorsque la date visée au 2° coïncide avec une période de fermeture collective de l'établissement pour congés, le point de départ du délai de 15 jours est reporté au premier jour suivant la fin de la période de fermeture.

La renonciation à la clause de non-concurrence libère l'employeur du versement de la contrepartie financière prévue à l'article 79.3 de la présente convention.

Chapitre 4 Dispositions particulières en matière de prévention du licenciement pour motif économique et de rupture du contrat de travail

Section 1 Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité

Article 80

En vigueur étendu

En application des articles L. 1237-17 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux disposent de la faculté de négocier, par accord collectif, des ruptures d'un commun accord sous la forme d'une rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité. Ces ruptures, exclusives de tout licenciement ou de la démission, reposent sur le consentement mutuel de l'employeur et du salarié.

Ces accords collectifs ne se substituent pas aux plans de départ volontaire mis en œuvre, le cas échéant, par les entreprises qui justifient d'un motif économique en application de l'article L. 1233-3 du code du travail.

Section 2 Prévention du licenciement pour motif économique et rupture du contrat de travail dans le cadre du licenciement pour motif économique

Prévention du licenciement pour motif économique

Article 81

En vigueur étendu

Modification du contrat de travail pour motif économique

Article 81.1

En vigueur étendu

Afin de limiter le nombre de licenciements pour motif économique qu'elle pourrait être amenée à mettre en œuvre, l'entreprise confrontée à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à la nécessité de sauvegarder sa compétitivité, privilégie, lorsque cela est possible, la modification du contrat de travail pour motif économique, qui n'entraîne, pour le salarié, ni classement, ni rémunération inférieurs.

Dès lors qu'une modification du contrat pour motif économique est envisagée, elle est proposée au salarié en application de l'article L. 1222-6 du code du travail. Dans ce cadre, le salarié dispose d'un mois, à compter de la réception de la proposition par lettre recommandée avec avis de réception, pour faire connaître son refus. Ce délai est réduit à 15 jours lorsque l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans les délais visés ci-dessus, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Reclassement

Article 81.2

En vigueur étendu

Reclassement interne

Article 81.2.1

En vigueur étendu

Les entreprises recherchent toutes les possibilités de reclassement interne pour les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Pour la communication aux salariés des postes disponibles au reclassement interne, l'employeur peut adresser une offre personnalisée à chaque salarié concerné ou diffuser par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés concernés.

S'il privilégie la diffusion des postes disponibles au moyen d'une liste, celle-ci comporte un délai de réflexion commun à toutes les offres, dans les conditions fixées à l'article D. 1233-2-1 du code du travail.

En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne, celle-ci comprend les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie. La liste précise les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur une même offre, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

En cas d'actualisation de la liste, la ou les nouvelles offres sont soumises à un délai de réflexion identique au délai de réflexion initial, et courant à compter de la date de publication de ces nouvelles offres.

L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue de chacun des délais de réflexion visés aux deux précédents alinéas vaut refus des offres.

Reclassement externe

Article 81.2.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche peuvent apporter leur contribution à la recherche de reclassement externe des salariés, lorsqu'un licenciement collectif pour motif économique est envisagé.

Les chambres syndicales territoriales de la métallurgie ont la possibilité de mettre en relation les entreprises qui envisagent ces licenciements avec celles qui font état d'un besoin en recrutement. Elles peuvent, en outre, mobiliser les outils d'accompagnement de la branche au reclassement, notamment les bourses de l'emploi qu'elles ont mises en place, ou encore les outils déployés par les centres de formation de la profession.

L'UIMM favorise les recherches de reclassement, en mettant en place une bourse de l'emploi numérique accessible sur un site internet à disposition des entreprises et des salariés de la branche. Cet outil intègre la possibilité, pour les entreprises qui envisagent les licenciements collectifs pour motif économique, d'entrer des profils, de manière anonyme, leur permettant de repérer les emplois disponibles dans d'autres entreprises, auxquels les salariés concernés pourraient accéder.

Maintien temporaire de rémunération

Article 81.3

En vigueur étendu

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise d'un salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, lorsque la modification emporte une diminution de la rémunération du salarié au sens de l'article L. 3141-24, I du code du travail, le salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an déterminée dans les conditions prévues par l'article L. 1234-1, 2° bénéficie du maintien temporaire de cette rémunération pendant une période de 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la modification du contrat de travail.

Cette période est portée à 4 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 3 ans, et à 6 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 5 ans.

Accès à la formation

Article 81.4

En vigueur étendu

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même

entreprise d'un salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, l'employeur assure, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'adaptation des salariés concernés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Lorsque le salarié concerné le demande, l'entreprise examine les conditions lui permettant de développer ses compétences. Dans ce cadre, elle peut, par exemple, envisager un abondement de son compte personnel de formation.

Rupture du contrat de travail dans le cadre du licenciement pour motif économique

Article 82

En vigueur étendu

Information des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Article 82.1

En vigueur étendu

Les entreprises qui envisagent le licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés en informent la ou les CPREFP concernées.

Préavis

Article 82.2

En vigueur étendu

Sauf s'il bénéficie d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique bénéficie d'une réduction de la durée de son préavis s'il justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Dans ce cas, le salarié n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis, et le contrat prend alors fin au plus tard la veille du premier jour d'exécution du nouveau contrat de travail.

Priorité de réembauche

Article 82.3

En vigueur étendu

En application de l'article L. 1233-45 du code du travail, le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Dans ce cas, l'employeur l'informe de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. Cette information précise le délai au cours duquel le salarié peut exprimer son choix en faveur d'un emploi disponible.

Titre VII Suspensions du contrat de travail

Chapitre 1er Congés payés.?Congés exceptionnels

Durée du congé et période d'acquisition

Article 83

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 3141-3 et suivants du code du travail, chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables pour une année de travail complète. Le congé principal est d'une durée de 24 jours ouvrables. Les 6 jours ouvrables restants constituent la 5e semaine de congés payés.

L'entreprise peut adopter un décompte des congés payés en jours ouvrés.

La période de référence pour l'acquisition des congés payés est fixée, selon le choix de l'entreprise :

- du 1er juin au 31 mai de l'année suivante ;

- sur l'année civile ;

- le cas échéant, sur la période annuelle de décompte du temps de travail.

Incidence de la maladie ordinaire sur le droit à congés payés

Article 84

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident, dans la limite des durées suivantes :

1° 2 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie d'un an d'ancienneté ;

2° 4 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 5 ans d'ancienneté ;

3° 6 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 10 ans d'ancienneté ;

4° 8 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 20 ans d'ancienneté.

En tout état de cause, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont lieu au cours d'une même période de référence prise en considération pour la détermination du congé payé légal, la durée d'assimilation cumulée ne peut excéder les durées prévues aux 1° à 4° ci-dessus.

Par exception aux dispositions prévues ci-dessus, pour le salarié dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H ou I, les périodes visées au premier alinéa du présent article sont limitées à une durée d'un an calendaire d'absence, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

L'ancienneté est appréciée à l'ouverture de la période de référence.

Période de prise des congés payés et ordre des départs

Article 85

En vigueur étendu

La période de prise des congés payés est fixée, en principe, du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

En fonction des besoins de l'entreprise, une autre période peut être fixée par l'employeur. Celle-ci comprend nécessairement la période du 1er mai au 31 octobre. Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur en tenant compte de tout ou partie des critères suivants :

- l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs ;

- la situation de famille ;

- la date de présentation de la demande de congé ;

- l'ancienneté dans l'entreprise.

Modification de l'ordre des départs ou des dates de congés et rappel en cours de congés

Article 86

En vigueur étendu

L'ordre et la date des départs en congés peuvent être modifiés dans les délais visés au 2° de l'article L. 3141-16 du code du travail.

Dans les cas exceptionnels où, sur demande de l'employeur, les dates de congés d'un salarié seraient modifiées au cours du délai de prévenance minimal applicable en vertu de l'alinéa précédent, ou lorsque le salarié est rappelé pendant ses congés payés, les frais occasionnés lui sont remboursés, sur justificatifs.

Lorsque le salarié est rappelé pendant ses congés payés, il bénéficie d'un congé supplémentaire de deux jours ouvrables, pris dans des conditions déterminées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Règles de fractionnement

Article 87

En vigueur étendu

Les 24 jours ouvrables du congé principal sont pris consécutivement, sauf dans les cas visés à l'article L. 3141-19 du code du travail.

Une fraction du congé principal de 12 jours ouvrables minimum doit être prise en continu. Cette fraction est prise au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Les jours du congé principal restants sont pris par le salarié en une ou plusieurs fractions durant la période définie à l'article 85 de la présente convention.

Les dispositions de l'article L. 3141-23 du code du travail sont applicables sauf en cas de fractionnement du congé principal à l'initiative du salarié ou avec son accord.

Modalités de report des congés

Article 88

En vigueur étendu

Lorsque les congés du salarié ont été reportés en raison d'une maladie ordinaire ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenant avant la date du départ en congés, ceux-ci peuvent être pris dans un délai maximal de 15 mois suivant la date du retour du salarié dans l'entreprise à l'issue de la période de suspension du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail, lorsque l'entreprise décompte le temps de travail des salariés sur l'année dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période annuelle ou d'une convention individuelle de forfait en heures ou en jours sur l'année, la prise des congés payés peut être reportée, à la demande du salarié, et après accord de l'employeur, jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

Cette possibilité peut être utilisée l'année au cours de laquelle l'entreprise modifie la période d'acquisition des congés payés pour la faire coïncider avec la période annuelle de décompte du temps de travail.

Les congés reportés sont rémunérés dans les conditions fixées aux articles L. 3141-24 et suivants du code du travail.

La demande de report doit être formulée par le salarié au moins 3 mois avant l'expiration de la période de prise en cours.

Le report a pour effet de majorer, au cours de l'année où il est effectué :

- le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires applicable. Ce seuil est majoré de la valeur horaire du nombre de jours de congés reportés ;

- le volume annuel d'heures de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année. Ce volume est majoré de la valeur horaire du nombre de jours de congés payés reportés ;

- le volume du nombre de jours de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Ce seuil est majoré du nombre de jours de congés reportés, exprimés en jours ouvrés.

Le report a pour effet de réduire, au cours de l'année de prise des jours de congés ainsi reportés :

- le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires applicable. Ce seuil est diminué de la valeur horaire du nombre de jours de congés reportés ;

- le volume annuel d'heures de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en heures. Ce volume est diminué de la valeur horaire du nombre de jours de congés payés reportés ;

- le volume du nombre de jours de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Ce seuil est diminué du nombre de jours de congés reportés, exprimés en jours ouvrés.

Congés payés supplémentaires

Article 89

En vigueur étendu

Les signataires de la présente convention considèrent que les congés supplémentaires peuvent constituer un élément d'attractivité pour les entreprises de la branche, en particulier vis-à-vis des salariés entrant sur le marché du travail. Ils estiment en outre que les contraintes particulières liées à l'organisation du travail dans le cadre d'une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année justifient l'attribution d'un temps de repos complémentaire.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit l'attribution de jours de congés payés supplémentaires en application de l'article L. 3141-10 du code du travail.

Dispositions communes

Article 89.1

En vigueur étendu

Pour tout salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté, le congé payé légal est augmenté d'un congé payé supplémentaire d'un jour ouvrable.

La durée de ce congé payé supplémentaire est portée à 2 jours ouvrables pour le salarié âgé d'au moins 45 ans.

La durée de ce congé payé supplémentaire est portée à 3 jours ouvrables pour le salarié âgé de plus de 55 ans et justifiant d'au moins 20 ans d'ancienneté.

Les jours de congés supplémentaires ont pour effet de réduire d'autant le nombre d'heures ou de jours de travail convenus dans la convention de forfait sur l'année.

Dispositions spécifiques applicables aux cadres dirigeants et aux salariés en convention de forfait sur l'année

Article 89.2

En vigueur étendu

Sans préjudice de l'application de l'article 89.1 de la présente convention, le salarié qui justifie d'un an d'ancienneté bénéficie d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire :

- s'il a la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article 104 de la présente convention ;

- ou si son temps de travail est décompté en heures ou en jours dans le cadre d'une convention de forfait sur l'année, selon les modalités prévues à l'article 102 et l'article 103 de la présente convention.

Appréciation du droit à congé supplémentaire

Article 89.3

En vigueur étendu

Le droit à congé supplémentaire prévu à l'article 89 de la présente convention s'apprécie à la date d'expiration de la période de référence prise en considération pour la détermination du congé payé légal ou à la date de rupture du contrat de travail du salarié si celle-ci est antérieure.

Ce droit à congé supplémentaire est proportionnel à la durée du congé payé légal acquis par le salarié au cours de la période de référence retenue.

Lorsque le nombre de jours de congés payés, congés supplémentaires inclus, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Dispositions transitoires

Article 89.4

En vigueur étendu

Salariés visés

Article 89.4.1

En vigueur étendu

Le présent article concerne le salarié dont le contrat de travail a été conclu dans l'entreprise antérieurement à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles.

Le présent article a pour objet de compenser le préjudice résultant de l'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles pour les salariés visés à cet article au regard de leurs droits à congés payés supplémentaires.

Situations visées

Article 89.4.2

En vigueur étendu

Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'article 89.1 et article 89.2 de la présente convention, il conserve le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à cette même date dans les conditions prévues à l'article 89.4.3.

Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires inférieur ou égal à celui résultant de l'article 89.1 et article 89.2 de la présente convention, il bénéfice des droits issus de l'article 89.1 et de l'article 89.2.

À l'issue d'une période de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, la situation des salariés visés à l'article 89.4.1 de la présente convention fait l'objet d'un réexamen. Si le salarié avait bénéficié, à l'issue de cette période de 5 ans, en application, selon le cas, soit de l'article 1er de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'application de l'article 89.1 et de l'article 89.2 de la présente convention, ou du maintien de ses droits tel que prévu au premier alinéa de l'article 89.4.2, il conserve, à l'issue de cette période, le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à l'issue de ladite période de 5 ans dans les conditions prévues à l'article 89.4.3. Dans le cadre de la comparaison, la condition tenant au classement du salarié pour l'attribution du congé de responsabilité prévu par l'article 48 de la convention collective nationale de la sidérurgie est, par exception, appréciée à la date du 31 décembre 2023 et ne fait l'objet d'aucune réévaluation ultérieure.

Fonctionnement du maintien des droits

Article 89.4.3

En vigueur étendu

Le maintien des droits prévu à l'article 89.42 de la présente convention s'effectue sans cumul avec les droits issus de l'article 89.1 et de l'article 89.2.

Le maintien des droits cesse à partir de la date à laquelle le salarié concerné bénéficie d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires, en application de l'article 89.1 et de l'article 89.2 de la présente convention, au moins égal à celui correspondant au maintien de ses droits. Ces dispositions ne font pas obstacle au réexamen prévu au 3e alinéa de l'article 89.4.2.

En tout état de cause, le maintien des droits cesse à la date de rupture du contrat de travail.

Le présent article n'est pas applicable aux contrats de travail conclus dans l'entreprise à partir de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 90

En vigueur étendu

Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté et sur justificatif, à des jours de congés, qui constituent des autorisations exceptionnelles d'absence, lui permettant de participer à des événements familiaux, d'accomplir les formalités administratives qui y sont attachées et d'assister, le cas échéant, aux cérémonies qui les accompagnent.

En application des articles L. 3142-4 et L. 3142-1-1 du code du travail, ces jours de congés sont attribués au titre des événements énumérés ci-dessous et selon les modalités suivantes :

Jours prévus par le code du travail (ouvrables)		
1°	Mariage d'un enfant	1 jour
2°	Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité	3 jours
3°	Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours

4°	Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même	5 jours
5°	Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou deuil d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours
6°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin	3 jours
7°	Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
8°	Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	2 jours
Jours prévus par le code du travail (ouvrés)		
9°	Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours
Jours conventionnels (calendaires)		
10°	Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	Une semaine
11°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin en cas d'enfant(s) à charge (non cumulable avec les jours décès prévus au 6° du présent article)	5 jours
12°	Décès d'un grand-parent	1 jour
13°	Décès d'un petit-enfant	1 jour

En cas d'éloignement, afin de permettre au salarié de se rendre sur le lieu de l'événement, l'employeur veille à lui permettre de prendre des jours repos (par exemple des congés payés, des jours de réduction du temps de travail, voire un congé sans solde) avant le début du congé pour événement de famille.

Conformément à l'article L. 3142-1 du code du travail, les jours d'absence prévus au 2° et 3° ci-dessus ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

Ces congés n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Chapitre 2 Maladie. Accident. Parentalité

Absences pour maladie ou accident

Article 91

En vigueur étendu

Indemnisation complémentaire

Article 91.1

En vigueur étendu

Conditions de l'indemnisation complémentaire

Article 91.1.1

En vigueur étendu

En cas d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, justifiée sous 48 heures par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, le salarié ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur, à condition :

- d'être indemnisé par la sécurité sociale ; l'indemnisation par la sécurité sociale s'entend du versement des indemnités journalières de sécurité sociale ; cette condition ne fait pas obstacle à l'indemnisation des arrêts de travail dont la durée est inférieure au délai mentionné aux articles L. 323-1 et R. 323-1 du code de la sécurité sociale ;

- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise, l'indemnisation complémentaire est versée à tout salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise pour l'application des présentes dispositions s'apprécie au premier jour de l'absence conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente convention.

Toutefois, si un salarié qui n'a pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application des dispositions du présent article sans déduction de la période n'ouvrant pas droit à indemnisation.

En cas de changement de tranche d'ancienneté en cours d'absence pour maladie ou accident, le salarié bénéficie immédiatement du crédit d'indemnisation afférent.

Durée et montant de l'indemnisation complémentaire

Article 91.1.2

En vigueur étendu

Durée et montant d'indemnisation des salariés relevant des groupes d'emplois A, B, C, D et E

Article 91.1.2.1

En vigueur étendu

À compter du 1er jour entièrement non-travaillé, l'indemnisation du salarié est versée à hauteur de :

- pour une ancienneté de 1 à 5 ans : 100 % pendant 90 jours ;

- pour une ancienneté de 5 à 10 ans : 100 % pendant 120 jours ;

- pour une ancienneté de 10 à 15 ans : 100 % pendant 150 jours ;

- pour une ancienneté supérieure à 15 ans : 100 % pendant 180 jours.

Par dérogation au 1er alinéa du présent article, tout salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise est indemnisé à partir du 1er jour d'absence.

Durée et montant d'indemnisation des salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I

Article 91.1.2.2

En vigueur étendu

À compter du 1er jour entièrement non-travaillé, l'indemnisation du salarié est versée à hauteur de :

- pour une ancienneté de 1 à 5 ans :

-- 100 % pendant 90 jours ;

-- 50 % pendant 90 jours ;

- pour une ancienneté de 5 à 10 ans :

-- 100 % pendant 120 jours ;

-- 50 % pendant 120 jours ;

- pour une ancienneté de 10 à 15 ans :

-- 100 % pendant 150 jours ;

-- 50 % pendant 150 jours ;

- pour une ancienneté supérieure à 15 ans :

-- 100 % pendant 180 jours ;

-- 50 % pendant 180 jours.

Par dérogation au 1er alinéa du présent article, tout salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise est indemnisé à partir du 1er jour d'absence.

Modalités de versement de l'indemnisation complémentaire

Article 91.1.3

En vigueur étendu

L'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnisation versée par l'employeur n'intervient qu'en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié. Par conséquent, lorsque ces indemnités sont réduites, du fait, notamment, d'une sanction prononcée par la caisse à l'encontre du salarié ou de toute autre disposition légale ou réglementaire ayant pour incidence une réduction de leur montant, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur au titre des présentes dispositions.

En cas d'action en répétition de l'indu exercée par la caisse en vertu du code de la sécurité sociale, l'employeur est fondé à solliciter le remboursement des sommes versées au titre de l'indemnisation complémentaire, selon les règles légales en vigueur.

L'indemnisation versée par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, l'intéressé ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont le salarié bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Pour le calcul des indemnités dues au salarié à chaque période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours de l'année civile, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident, séparées par une reprise effective du travail, ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie par les dispositions du présent article.

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

Dispositions applicables aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin

Article 91.1.4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 91.1 de la présente convention s'appliquent aux salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle au sens des dispositions particulières du code du travail, dans le respect de l'application des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail.

Aux termes des dispositions de l'article L. 1226-23 précité, le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire. Toutefois, pendant la suspension du contrat, les indemnités versées par un régime d'assurances sociales obligatoire sont déduites du montant de la rémunération due par l'employeur.

Aux termes des dispositions de l'article L. 1226-24 précité, le commis commercial qui, par suite d'un accident dont il n'est pas fautif, est dans l'impossibilité d'exécuter son contrat de travail a droit à son salaire pour une durée maximale de six semaines.

Pendant cette durée, les indemnités versées par une société d'assurance ou une mutuelle ne sont pas déduites du montant de la rémunération due par l'employeur. Toute stipulation contraire est nulle.

Est un commis commercial le salarié qui, employé par un commerçant au sens de l'article L. 121-1 du code de commerce, occupe des fonctions commerciales au service de la clientèle.

Licenciement motivé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié perturbant le fonctionnement de l'entreprise

Article 91.2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-4 du code du travail.

Ces dispositions ne s'opposent pas au licenciement justifié, non par l'état de santé du salarié mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié.

La durée ou la répétition des absences justifiées ne constituent pas, en elles-mêmes, un motif de licenciement. L'absence prolongée ou les absences répétées du salarié doivent entraîner une perturbation dans l'entreprise, rendant nécessaire pour l'employeur de procéder au remplacement définitif du salarié dans un délai raisonnable.

Les perturbations dans l'entreprise et les raisons qui justifient le remplacement définitif du salarié, dont se prévaut l'employeur pour motiver le licenciement, doivent être réelles et sérieuses.

L'indemnité de licenciement applicable dans les conditions de l'article 75.3 de la présente convention est majorée de 50 % si la date de manifestation de la volonté de l'employeur de licencier le salarié intervient avant l'expiration des durées d'absence suivantes :

1° 2 mois calendaires, si le salarié justifie d'un an d'ancienneté ;

2° 4 mois calendaires, si le salarié justifie de 5 ans d'ancienneté ;

3° 6 mois calendaires, si le salarié justifie de 10 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est appréciée à la date de manifestation de la volonté de l'employeur de licencier le salarié.

Les absences prises en compte pour l'atteinte des durées fixées aux points 1° à 3° sont les absences continues ou le cumul d'absences discontinues.

Si le salarié licencié en fait la demande dans un délai de 3 mois suivant la date de rupture de son contrat de travail, l'employeur l'informe, pendant une période de 6 mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé au sein de la même région dans l'entreprise.

Le présent article s'applique sans préjudice des protections spécifiques, accordées par la loi, relatives à la rupture du contrat de travail pendant certaines périodes de suspension du contrat de travail.

Congés liés à la parentalité

Article 92

En vigueur étendu

Maternité

Article 92.1

En vigueur étendu

Indemnisation complémentaire

Article 92.1.1

En vigueur étendu

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant la durée fixée par le code du travail.

Au cours des périodes d'arrêt de travail dues au congé de maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des suites de l'accouchement, la salariée ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'arrêt de travail pour maternité, est indemnisée à hauteur de 100 %.

L'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que la salariée aurait perçue si elle avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence de la salariée, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée à la salariée pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnisation due par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçu par la salariée, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables, ces indemnités ou

prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge de la salariée par la loi.

En tout état de cause, l'intéressée ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont la salariée bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Entrées et sorties anticipées ou différées

Article 92.1.2

En vigueur étendu

À compter du troisième mois de grossesse, la salariée bénéficie d'entrées et de sorties anticipées ou différées, sauf si elle bénéficie déjà d'horaires individualisés. Ces temps n'entraînent aucune perte de rémunération pour la salariée. Les modalités de mise en œuvre de ces entrées et sorties anticipées ou différées sont fixées par l'entreprise.

Adoption

Article 92.2

En vigueur étendu

Le salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption pendant une durée fixée par le code du travail.

Au cours des périodes d'arrêt de travail dues à une adoption, le salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, est indemnisé à hauteur de 100 %.

L'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnisation due par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçu par le salarié, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, l'intéressé ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont le salarié bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Congé pour enfant malade

Article 92.3

En vigueur étendu

Durée

Article 92.3.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est de 3 jours par an et par salarié. Elle est portée à 5 jours par an et par salarié si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le congé est accordé au salarié sur présentation d'un certificat médical attestant de la présence nécessaire de ce dernier auprès de l'enfant.

Indemnisation

Article 92.3.2

En vigueur étendu

Le congé visé à l'article 92.3.1 de la présente convention donne lieu, si le salarié justifie d'au moins un an d'ancienneté, au maintien de la moitié de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler dans la limite de 4 jours par an.

Chapitre 3 Autres dispositions

Réserve opérationnelle

Article 93

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3142-92 du code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou faisant suite à un appel ou un rappel des salariés soumis à une obligation de disponibilité.

À l'issue de la période exécutée au titre de l'alinéa précédent, le salarié retrouve son précédent emploi.

Réserve volontaire

Article 93.1

En vigueur étendu

Le salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence conformément aux dispositions des articles L. 3142-89 et suivants du code du travail et L. 4221-4 et suivants du code de la défense.

Obligation de disponibilité des anciens militaires

Article 93.2

En vigueur étendu

Le salarié ancien militaire de carrière est autorisé à s'absenter dans le cadre de son obligation légale de disponibilité, telle que visée à l'article L. 4211-1 du code de la défense.

À ce titre, il bénéficie du maintien de son salaire, déduction faite de la solde nette perçue.

Participation aux jurys d'assises

Article 94

En vigueur étendu

Le salarié désigné, conformément aux articles 254 et suivants du code de procédure pénale, est autorisé à s'absenter pour remplir les fonctions de juré d'assises.

Il bénéficie du maintien de son salaire, déduction faite des indemnités qu'il perçoit au titre de l'article R. 140 du code de procédure pénale.

Titre VIII Durée du travail

Chapitre 1er Durée du travail : règles générales

Durée légale de travail effectif

Article 95

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine.

Les temps hors temps de travail effectif

Article 96

En vigueur étendu

Le temps d'habillage et déshabillage

Article 96.1

En vigueur étendu

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage visé à l'article L. 3121-3 du code du travail n'est pas du temps de travail effectif. Il fait l'objet d'une contrepartie lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou conventionnelles, ou par le règlement intérieur ou le contrat de travail et qu'elle doit être mise et ôtée dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, notamment, en raison d'impératifs liés à des raisons d'hygiène ou de sécurité.

La contrepartie fixée par l'employeur est adaptée aux conditions d'habillage et de déshabillage imposées par l'entreprise. En tout état de cause, cette contrepartie ne peut être inférieure, pour chaque semaine comportant un temps d'habillage et de déshabillage visé à l'article L. 3121-3 du code du travail, à une indemnité égale à la moitié du taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit des contreparties au titre du temps d'habillage et de déshabillage, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la contrepartie prévue par cet accord d'entreprise.

Le temps d'astreinte

Article 96.2

En vigueur étendu

Dispositions générales

Article 96.2.1

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés, que leur temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

En application de l'article L. 3121-9 du code du travail, une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif. À ce titre, elle est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées minimales de repos hebdomadaire.

En revanche, les temps d'intervention, incluant le temps de trajet aller-retour du domicile au lieu d'intervention, constituent un temps de travail effectif, et sont rémunérés et décomptés comme tel, que le temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

Modalités d'organisation des astreintes

Article 96.2.1.1

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3121-11 du code du travail, l'astreinte peut être instituée dans l'entreprise ou l'établissement pour tout ou partie des salariés, après avis du comité économique et social, s'il existe. L'entreprise détermine les périodes pendant lesquelles les astreintes peuvent être programmées. Les astreintes peuvent coïncider avec des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail applicable au salarié concerné, à l'exclusion des périodes de congés payés.

L'entreprise veille à organiser un roulement entre les salariés placés en situation d'astreinte.

Modalités d'information des salariés de la programmation des astreintes

Article 96.2.1.2

En vigueur étendu

L'employeur informe, par tout moyen, chaque salarié de son programme individuel d'astreinte, dans les délais prévus au 2° de l'article L. 3121-12 du code du travail, soit un délai de 15 jours civils, susceptible d'être réduit jusqu'à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

Compensation des astreintes

Article 96.2.1.3

En vigueur étendu

Le salarié bénéficie d'une compensation au titre du temps d'astreinte, déterminée par l'employeur. Cette compensation ne peut être inférieure à une indemnité égale :

- au taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, pour chaque période d'astreinte située sur un repos quotidien ;

- à deux fois le taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, pour chaque période d'astreinte située sur un jour de repos.

Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette compensation peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit une ou des compensations au titre du temps d'astreinte, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la ou des compensations prévues par cet accord d'entreprise.

Articulation du repos quotidien et hebdomadaire avec des temps d'astreinte en cas de travaux urgents

Article 96.2.1.4

En vigueur étendu

Conformément aux articles D. 3131-1 et D. 3131-2 du code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos quotidien, il bénéficie d'une durée de repos équivalente au temps de repos supprimé.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos minimal quotidien supprimé, le salarié bénéficie de la contrepartie prévue à l'article 98 de la présente convention.

Conformément à l'article L. 3132-4 du code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé.

Modalités de suivi des temps d'astreinte

Article 96.2.1.5

En vigueur étendu

Le suivi du temps d'astreinte est assuré par l'employeur ou par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

Conformément à l'article R. 3121-2 du code du travail, il est remis, en fin de mois, à chaque salarié concerné, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte qu'il a accomplies au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, visée à l'article L. 2312-17 du code du travail, l'employeur informe le comité social et économique sur le nombre de salariés concernés par des périodes d'astreinte et le volume global d'heures de travail effectif accomplies sur l'ensemble de ces périodes.

Dispositions spécifiques aux salariés dont le temps de travail est décompté en jours

Article 96.2.2

En vigueur étendu

L'employeur veille à limiter le nombre et la fréquence des astreintes des salariés dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année. En effet, l'astreinte est une contrainte particulière dans l'organisation du temps de travail du salarié, qui

n'est compatible avec un décompte du temps de travail en jours sur l'année que dans la mesure où elle ne remet pas en cause l'autonomie du salarié, définie à l'article 103.1 de la présente convention.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 96.2 de la présente convention, lorsqu'il nécessite un déplacement professionnel, le temps d'intervention au cours d'une période d'astreinte, effectué par le salarié dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année, est rémunéré, selon les cas, à hauteur d'une journée ou demi-journée de travail.

Durées maximales de travail

Article 97

En vigueur étendu

Durée maximale quotidienne

Article 97.1

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3121-18 du code du travail, la durée maximale quotidienne de travail effectif de chaque salarié est de 10 heures.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, cette durée peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité, ainsi que pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantiers, les salariés exerçant une activité de maintenance et d'après-vente.

Durées maximales hebdomadaires

Article 97.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3121-20 du code du travail, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut dépasser 44 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. En tout état de cause, cette durée moyenne ne peut excéder 42 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.

Par exception à l'alinéa précédent, pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantiers, de maintenance ou d'après-vente, la durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut dépasser 46 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. En tout état de cause, cette durée moyenne ne peut excéder 44 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.

L'allongement de la durée hebdomadaire de travail jusqu'à ces durées maximales peut être justifié par un surcroît temporaire d'activité qui peut résulter d'une commande exceptionnelle ou du lancement d'un nouveau produit. Dans ce cas, le recours à l'allongement de la durée hebdomadaire de travail peut survenir notamment en raison d'une pénurie de main-d'œuvre ou du manque de visibilité sur la pérennité de la charge de travail de l'entreprise.

Repos quotidien

Article 98

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3131-1 du code du travail, le temps de repos quotidien de chaque salarié ne peut être inférieur à 11 heures consécutives.

Toutefois, conformément à l'article L. 3131-1 du code du travail, le temps de repos quotidien peut être réduit en cas d'urgence dans le respect des dispositions réglementaires.

Le repos quotidien est réduit dans la limite de 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié l'empêchant de revenir à son domicile ;

- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;

- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les

établissements ou parties d'établissements pratiquant une organisation du travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives ;

- activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;

- activités qui s'exercent par périodes de travail fractionnées dans la journée.

Le temps de repos supprimé est donné, le plus rapidement possible, par l'allongement du temps de repos d'une autre journée.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos quotidien supprimé, le salarié bénéficie d'une contrepartie équivalente. Cette contrepartie est une indemnité égale, pour chaque heure de repos supprimée, à la rémunération calculée en fonction du taux horaire de base. Lorsque le repos supprimé est inférieur à une heure, cette indemnité est réduite à due proportion.

Adapter l'horaire à la charge de travail : le recours aux heures supplémentaires

Article 99

En vigueur étendu

Modalités d'accomplissement des heures supplémentaires

Article 99.1

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail et aux durées minimales de repos, le recours aux heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Rémunération des heures supplémentaires

Article 99.2

En vigueur étendu

Les heures accomplies au-delà de la durée légale sont des heures supplémentaires ouvrant droit à une majoration de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les 8 premières heures mentionnées à l'alinéa précédent s'apprécient en moyenne sur la période de décompte retenue.

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Article 99.3

En vigueur étendu

Le paiement de tout ou partie de la majoration prévue à l'article 99.2 de la présente convention, pour les quatre premières heures supplémentaires, peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, un accord collectif peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité social et économique, s'il existe, ne s'y oppose pas.

Dans tous les cas, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires visées au troisième alinéa de l'article 99.4 de la présente convention peut être remplacé par un repos compensateur équivalent après accord entre l'employeur et le salarié.

Les conditions et les modalités de prise de ce repos compensateur sont déterminées par l'employeur, après information du comité social et économique, s'il existe.

Le repos compensateur est pris dans les 12 mois qui suivent son acquisition.

Volume d'heures supplémentaires : détermination, utilisation et dépassement du contingent annuel

Article 99.4

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3121-33 du code du travail, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Ce contingent est réduit à 175 heures en cas de décompte du temps de travail sur une période au moins égale à 12 mois consécutifs.

Lorsque l'activité le justifie, le contingent applicable peut être complété par un contingent complémentaire de 80 heures supplémentaires mobilisables une année sur deux par l'employeur. Le taux de majoration applicable à ces heures supplémentaires, prévu à l'article 99.2 de la présente convention, est majoré de 25 points.

Par ailleurs, les signataires de la présente convention prennent acte de la disparition, dans les dispositions légales, du dispositif « d'heures choisies », permettant, par accord entre l'employeur et le salarié, d'accomplir des heures supplémentaires, sans limite de volume, au-delà du contingent annuel applicable et sans attribution de la contrepartie obligatoire en repos. Pour maintenir la possibilité d'augmenter la durée du travail sur la base du volontariat, les entreprises disposent d'un contingent complémentaire de 150 heures supplémentaires. Par exception à l'article 99.1 de la présente convention, les heures supplémentaires imputées sur ce contingent nécessitent de recueillir l'accord écrit du salarié concerné. Le refus d'accomplir les heures supplémentaires visées au présent alinéa ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les contingents complémentaires visés aux deux alinéas précédents sont mobilisables en tout ou partie, alternativement ou cumulativement. En aucun cas, ils ne peuvent conduire au dépassement des durées maximales de travail journalière et hebdomadaires, visées à l'article 97 de la présente convention, et en particulier la durée hebdomadaire moyenne appréciée sur 12 semaines consécutives.

Les heures effectuées en dehors des contingents fixés au présent article ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos dans les conditions définies ci-dessous.

(1) L'article 99.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail.
(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

Contrepartie obligatoire en repos

Article 99.5

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3121-33 du code du travail, la contrepartie obligatoire en repos, attribuée au titre des heures supplémentaires effectuées en dehors des contingents mentionnés à l'article 99.4 de la présente convention, est égale à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le repos à titre de contrepartie des heures supplémentaires effectuées en dehors des contingents applicables est pris dans les conditions et selon les modalités fixées par l'employeur, après information du comité social et économique, s'il existe.

Le salarié peut demander à prendre la contrepartie obligatoire en repos lorsqu'il a acquis un crédit de repos au moins égal à la valeur horaire de sa journée de travail.

La demande du salarié doit être adressée par écrit à son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il souhaiterait prendre son repos.

L'employeur fait connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 7 jours ouvrés suivant la réception de la demande. En cas de refus, il fixe au salarié une autre date de prise du repos.

Le repos peut être pris par journées entières ou par demi-journées.

Le repos doit être pris dans un délai de 3 mois courant à partir de la date d'ouverture du droit à repos. Ce délai peut être porté jusqu'à 12 mois par accord entre l'employeur et le salarié.

Si le salarié n'a pas manifesté la volonté de prendre son repos dans le délai qui lui est imparti, l'employeur lui demande et le met effectivement en mesure de le prendre dans un nouveau délai d'un an, à l'issue duquel le repos non pris est perdu.

Faire face à des interruptions collectives de travail : les heures de récupération

Article 100

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3121-50 du code du travail, la récupération des heures perdues peut être mise en œuvre par suite d'une interruption collective du travail résultant d'une des causes suivantes :

- causes accidentelles, intempéries ou en cas de force majeure ;

- inventaire ;

- chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

L'employeur informe l'inspecteur du travail dans les conditions visées à l'article R. 3121-33 du code du travail.

Les heures collectivement perdues peuvent faire l'objet d'une récupération collective ou par roulement.

La répartition des heures de récupération est fixée par l'employeur dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail et aux repos.

Les heures de récupération sont des heures de travail qui ont été déplacées pour une des causes visées à l'article L. 3121-50 précité du code du travail. À ce titre, la rémunération versée au titre de ces heures de travail est égale à celle qui aurait été due au salarié si elles n'avaient pas été déplacées.

Chapitre 2 Le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Organisation du temps de travail sur une période au plus égale à l'année

Article 101

En vigueur étendu

Champ d'application

Article 101.1

En vigueur étendu

L'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, telle que prévue à l'article L. 3121-44 du code du travail, peut être instituée pour tous les salariés, y compris, si l'entreprise le prévoit, les salariés à temps partiel, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois, les entreprises ayant recours à ce décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail veillent à limiter le recours à des salariés sous contrat de travail temporaire dans les ateliers ou services concernés par ce régime de décompte du temps de travail. À cet effet, elles peuvent faire appel à ces salariés de façon alternative ou complémentaire au décompte pluri-hebdomadaire.

Formalités de mise en œuvre

Article 101.2

En vigueur étendu

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de mettre en place, pour la première fois, un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce décompte, sauf si la mise en place d'un tel décompte a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce décompte dans les conditions prévues à l'article 101 de la présente convention.

La mise en place du décompte du temps de travail sur une période au plus égale à l'année, ainsi que la fixation de ses modalités de mise en œuvre sont soumises à une consultation préalable du comité social et économique. En l'absence de comité social et économique, les entreprises ou établissements peuvent recourir à ce décompte après information, par tout moyen, des salariés concernés.

Période de décompte

Article 101.3

En vigueur étendu

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire hebdomadaire moyen applicable dans l'entreprise sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà du volume horaire moyen défini dans l'entreprise se compensent arithmétiquement.

L'aménagement de la durée du travail au-delà de la semaine peut également s'effectuer par l'attribution de jours de repos (ex JRTT).

La période de décompte de l'horaire retenue par l'entreprise ou l'établissement est portée à la connaissance des salariés par tout moyen avant son commencement.

Détermination et modification de la durée et de la répartition du temps de travail

Article 101.4

En vigueur étendu

Si la période de décompte retenue dans l'entreprise est inférieure à 12 mois, le volume horaire hebdomadaire moyen de travail retenu peut être inférieur, égal ou supérieur à la durée légale de 35 heures.

Si la période de décompte retenue dans l'entreprise est égale à 12 mois, le volume horaire annuel retenu peut être inférieur, égal ou supérieur à 1 607 heures.

Lorsque le volume horaire retenu est, dans le cadre d'une période de décompte inférieure à l'année, supérieur à 35 heures hebdomadaires en moyenne, ou, dans le cadre d'une période de décompte annuelle, supérieur à 1 607 heures, la rémunération mensuelle inclut le paiement des heures supplémentaires comprises dans le volume horaire de référence.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur une période au plus égale à 12 mois, le volume hebdomadaire de travail est programmé de manière collective ou, si l'activité des salariés concernés le justifie, de manière individuelle.

Les variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail sont effectuées dans le respect des durées maximales en vigueur.

Dans l'hypothèse où les variations de la durée du travail sont programmées selon une planification individuelle, l'employeur établit un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée de travail accomplie chaque semaine. Ce document peut être tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Lorsque l'aménagement de la durée du travail au-delà de la semaine s'effectue exclusivement par l'attribution de jours de repos (ex. JRTT), les modalités de prise des jours de repos sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement, les dates de prise de ces jours de repos seront réparties dans le courant de l'année et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les modalités de prise des jours de repos (ex. JRTT) devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25 % desdits jours. La date de prise des journées ou des demi-journées sera, autant que possible, programmée en début d'année. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journée de repos, le salarié devra être informé de cette modification, au moins 5 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité social et économique.

Le comité social et économique, s'il existe, est informé des modalités de mise en œuvre du décompte du temps de travail sur la période retenue. Cette information est fournie dans le cadre de la consultation visée au 3° de l'article L. 2312-17 du code du travail.

Les salariés concernés sont informés des modifications de leur volume horaire de travail ou de leurs horaires, par tout moyen, dans le respect d'un délai de prévenance au moins égal à 9 jours civils, sauf contrainte d'ordre technique (notamment une panne de machine ou un manque d'énergie), économique (notamment une perte de clients ou une commande urgente) ou social (notamment pour permettre, au regard du calendrier, de dégager des journées ou demi-journée de repos) justifiant une réduction de ce délai.

En cas de réduction de ce délai de prévenance dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'employeur attribue aux salariés dont le temps de travail est décompté sur l'année, pour chaque mois au cours duquel le délai est réduit, une indemnité égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité est attribuée au plus tard au cours du mois suivant la fin de la période de décompte considérée.

Cette indemnité peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, pour chaque mois au cours duquel le délai est réduit, en un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail prévues au présent article sont applicables aux salariés à temps partiel dont le temps de travail est décompté sur une période pluri-

hebdomadaire.

Conditions de rémunération

Article 101.5

En vigueur étendu

Rémunération en cours de période de décompte

Article 101.5.1

En vigueur étendu

Dans le cadre d'un décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail, la rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail retenue par l'employeur pour les salariés à temps complet et sur la base de la durée hebdomadaire moyenne contractuelle pour les salariés à temps partiel.

Le cas échéant, cette rémunération inclut le paiement des heures supplémentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne, lorsqu'elle est supérieure à 35 heures, ou dans le volume horaire annuel, lorsqu'il est supérieur à 1 607 heures.

Les heures effectuées au cours de la période de décompte au-delà de la durée hebdomadaire moyenne applicable au salarié ne sont ni des heures complémentaires, ni des heures supplémentaires. De la même façon, les heures non effectuées au-dessous de la durée légale du travail, ou de la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, lors des périodes de faible activité, n'ont pas la nature d'heures ouvrant droit à l'indemnisation prévue au titre de l'activité partielle.

Rémunération en fin de période de décompte

Article 101.5.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail, constituent des heures supplémentaires les heures de travail effectif qui excèdent la durée annuelle de 1 607 heures ou, en cas de décompte du temps de travail sur une période inférieure à l'année, les heures qui excèdent la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures.

Chacune de ces heures ayant la nature d'heures supplémentaires est rémunérée et ouvre droit, conformément à l'article 99.2 de la présente convention, à une majoration de salaire, sauf si le paiement de ces heures et, le cas échéant, des majorations afférentes est remplacé par un repos compensateur, tel que prévu à l'article 99.3.

En fin de période de décompte, chacune des heures qui excède l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou, le cas échéant, l'horaire hebdomadaire moyen supérieur à 35 heures sur la base duquel la rémunération est lissée, ouvre droit, dans les conditions de l'article 99.2 précité, à un complément de rémunération majoré au titre des heures supplémentaires, à l'exception de celles qui auraient déjà été rémunérées en cours de période de décompte.

Pour les salariés à temps partiel, et conformément à l'article L. 3123-8 du code du travail, les heures qui excèdent la durée hebdomadaire moyenne contractuelle de travail appréciée sur la période de décompte retenue sont des heures complémentaires qui ouvrent droit à la rémunération et aux majorations correspondantes, dans les conditions prévues à l'article 117.2 de la présente convention.

En l'absence de mise en œuvre d'une mesure d'activité partielle, à la fin de la période de décompte, s'il apparaît que les périodes de haute activité n'ont pas permis de compenser les périodes de basse activité, la rémunération du salarié ne peut pas être réduite.

Incidences, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs des salariés en cours de période de décompte de la durée du travail

Article 101.5.3

En vigueur étendu

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire de travail à effectuer sur la période de décompte retenue, de façon à ce que l'absence n'ait pas pour effet d'entraîner une récupération prohibée par l'article L. 3121-50 du code du travail.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte de l'horaire, du fait de son entrée ou de son

départ de l'entreprise en cours de période de décompte visée à l'article 101.3 de la présente convention, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne sur la base de laquelle sa rémunération est lissée.

Toutefois, si un salarié fait l'objet d'un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Activité partielle

Article 101.6

En vigueur étendu

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne peuvent être intégralement compensées par des hausses d'activité avant la fin de la période de décompte, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique, interrompre le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail.

En l'absence de comité social et économique, cette interruption peut être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions de l'article R. 5122-1 du code du travail, l'employeur demande l'application du régime d'activité partielle.

La rémunération du salarié est alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

L'imputation des trop-perçus donne lieu aux échelonnements souhaitables dans les conditions prévues à l'article L. 3251-3 du code du travail.

Chapitre 3 Prendre en compte l'autonomie des salariés

Convention de forfait en heures sur l'année

Article 102

En vigueur étendu

Champ d'application

Article 102.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3121-56 du code du travail, une convention individuelle de forfait en heures sur l'année peut être conclue avec les salariés suivants :

- les salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I de la classification de la métallurgie, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- les autres salariés, dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Peut conclure une convention de forfait en heures sur l'année, le salarié dont la présence dans l'exercice de ses fonctions est nécessaire pendant un volume horaire quantifiable par avance, mais dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé en raison de la nature des missions qui lui sont confiées et qui dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps par rapport aux horaires auxquels sont habituellement soumis les équipes, services ou ateliers et / ou équipements auxquels il est affecté. Dans le cadre de l'exécution de sa convention de forfait, le salarié adapte son volume horaire de travail, au cours de chaque journée travaillée, aux besoins des missions qui lui sont confiées.

Période de décompte

Article 102.2

En vigueur étendu

La période de décompte des heures comprises dans le forfait est déterminée par l'employeur. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs.

Volume annuel d'heures de travail convenu

Article 102.3

En vigueur étendu

Le volume horaire annuel sur la base duquel la convention de forfait est conclue comprend des heures supplémentaires. Ce volume horaire annuel est égal à l'horaire moyen hebdomadaire retenu dans la convention de forfait multiplié par le nombre de semaines travaillées dans l'année. Il est fixé dans le respect des durées maximales de travail applicables.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés coïncidant avec des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut pas excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail majoré de 20 %. Toutefois, en cas de surcroît temporaire d'activité, ce volume peut être augmenté, avec l'accord du salarié, dans le respect des durées maximales de travail visées à l'article 97 de la présente convention. Il fait alors l'objet d'un avenant, conclu pour une durée limitée, au contrat de travail du salarié concerné.

Répartition de la durée du travail, respect des durées maximales et des temps de repos

Article 102.4

En vigueur étendu

Le volume horaire de travail est réparti sur l'année, en fonction de la charge de travail, sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

La durée journalière et hebdomadaire ainsi que le nombre de jours travaillés sur la semaine peuvent donc varier, tout au long de la période annuelle de décompte, dans le respect de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait et des durées maximales de travail visées à l'article 97 de la présente convention.

Ces variations d'horaires se font dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise relatives aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail applicables et aux repos quotidiens et hebdomadaires et en fonction des besoins liés aux missions confiées au salarié.

Modalités de contrôle du nombre d'heures de travail

Article 102.5

En vigueur étendu

L'employeur établit un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée de travail accomplie chaque semaine. Ce document peut être tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Rémunération

Article 102.6

En vigueur étendu

Principe

Article 102.6.1

En vigueur étendu

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre d'heures réellement travaillées chaque mois, celle-ci est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne convenue dans la convention de forfait.

Cette rémunération mensuelle est une rémunération forfaitaire incluant le paiement des heures supplémentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne convenue calculée sur le mois, ainsi que leurs majorations.

La rémunération minimale applicable au salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures sur l'année est déterminée à l'article 139 de la présente convention.

Conformément à l'article L. 3121-57 du code du travail, cette rémunération est au moins égale au salaire minimal hiérarchique de branche qui lui est applicable pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmenté des majorations auxquelles donnent droit les heures supplémentaires incluses dans le forfait.

À la demande de l'employeur et compte tenu de la charge de travail, les heures accomplies, avec l'accord du salarié, au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de forfait ouvrent droit à un complément de rémunération,

au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte.

Ce complément de rémunération est égal, pour chaque heure ainsi effectuée, à la valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire.

La valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :

Salaire réel mensuel ÷ Volume horaire moyen mensuel convenu

En cas de modification du volume horaire de travail pour lequel la convention de forfait a été convenue, celle-ci est adaptée au nouveau volume horaire à effectuer.

Incidence, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de décompte

Article 102.6.2

En vigueur étendu

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire annuel de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait, sur la base duquel sa rémunération mensuelle est lissée.

Convention de forfait en jours sur l'année

Article 103

En vigueur étendu

Champ d'application

Article 103.1

En vigueur étendu

En application des articles L. 3121-63 et suivants du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés suivants :

1° Les salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I de la classification de la métallurgie, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les autres salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Une convention de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés visés ci-dessus, dont le volume horaire de travail ne peut être prédéterminé en raison de la nature des missions qui leur sont confiées à condition qu'ils disposent d'une autonomie leur permettant d'adapter, chaque jour, leur temps de travail aux besoins des missions qui leur sont confiées.

Cette autonomie consiste en la possibilité, pour le salarié, d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles. En conséquence, le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ.

Lorsque l'employeur propose la conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année à un salarié visé au 2° ci-dessus, il lui précise, par tout moyen, l'autonomie dont il dispose, laquelle doit répondre aux critères énoncés aux deux alinéas précédents.

Période de décompte

Article 103.2

En vigueur étendu

La période de décompte des jours compris dans le forfait est déterminée par l'employeur. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs.

Volume annuel de jours de travail convenu

Article 103.3

En vigueur étendu

Le contrat de travail détermine le nombre annuel de jours de travail sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les cinq semaines de congés payés légaux auxquels le salarié peut prétendre, les jours fériés chômés et les jours de repos « forfait », le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond visé à l'article L. 3121-64, I, 3° du code du travail, soit 218 jours. Les jours de congés conventionnels supplémentaires ont pour effet de réduire d'autant le nombre de jours de travail convenu. Les jours de repos « forfait » sont les jours attribués en vue de ne pas dépasser le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés payés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Dans le respect des dispositions législatives en vigueur, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie de ses jours de repos correspondant notamment à des jours de repos « forfait », de repos hebdomadaire ou des jours habituellement chômés dans l'entreprise. Cette renonciation fait l'objet d'un avenant annuel au contrat de travail précisant le nombre de jours de travail supplémentaires auquel conduit cette renonciation.

En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est au plus égal au nombre de jours visé à l'article L. 3121-66 du code du travail, soit 235 jours. En application de l'article L. 3121-59 du code du travail, la rémunération des jours de travail supplémentaires est majorée d'au moins 10 %.

Répartition des jours de travail sur l'année

Article 103.4

En vigueur étendu

Le temps de travail peut être réparti par journées ou demi-journées, sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine.

Les périodes de temps correspondant à la journée ou à la demi-journée de travail sont fonction de la nature de l'activité du salarié et des contraintes de l'entreprise. La demi-journée peut correspondre aux périodes de travail du salarié, quelle que soit leur durée, à l'intérieur d'une plage horaire déterminée. À défaut de précision de l'employeur, le moment du déjeuner est, en principe, la référence pour délimiter la plage horaire permettant de fixer le passage de la demi-journée du matin à celle de l'après-midi.

Les dates de prise des jours de repos « forfait » sont fixées en accord avec l'employeur et dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation de son travail.

Rémunération

Article 103.5

En vigueur étendu

Principe

Article 103.5.1

En vigueur étendu

Afin de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de la période de décompte, la rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée.

La rémunération tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de son emploi.

Cette rémunération minimale applicable au salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année est déterminée à l'article 139 de la présente convention. Elle est différente et supérieure à la rémunération minimale hiérarchique applicable aux salariés qui ne sont pas titulaires d'une telle convention.

Aucune suspension du contrat de travail inférieure à une demi-journée ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet par 22, et la valeur d'une demi-journée en la divisant par 44.

La rémunération nette du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne peut être réduite du fait d'une mesure d'activité partielle mise en œuvre dans les conditions prévues au I de l'article L. 5122-1 du code du travail. Cette disposition ne concerne pas les salariés placés en activité partielle spécifique dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année en cours d'exécution du contrat de travail, avec un salarié dont le temps de travail était, auparavant, décompté en heures, ne peut pas conduire à une réduction de son salaire réel.

Incidence, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de décompte

Article 103.5.2

En vigueur étendu

En cas d'absence individuelle du salarié, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou demi-journées travaillées au cours de sa période de travail, par rapport au nombre moyen de jours travaillés sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

Contrôle du nombre de jours de travail

Article 103.6

En vigueur étendu

Conformément à l'article D. 3171-10 du code du travail, le forfait en jours sur l'année s'accompagne d'un contrôle du nombre de journées ou demi-journées travaillées. À cette fin, l'employeur établit annuellement un document de contrôle qui fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou par l'employeur lui-même.

Évaluation et suivi régulier de la charge de travail

Article 103.7

En vigueur étendu

L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de garantir une charge de travail raisonnable, une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé ainsi que le respect des repos journaliers, hebdomadaires et de la prise des congés.

Pour l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, l'employeur met en place un dispositif de suivi de la charge de travail. Il accompagne les salariés ayant des fonctions d'encadrement afin de les sensibiliser et de les mettre en mesure de veiller effectivement à ce que le travail des salariés en forfait en jours sur l'année soit raisonnablement réparti dans le temps et que la charge de travail permette un respect des jours de repos et de congés.

Les modalités d'évaluation et de suivi retenues par l'employeur doivent, en tout état de cause, être adaptées aux fonctions confiées au salarié en forfait en jours sur l'année, au caractère sédentaire ou itinérant de son poste de travail, aux caractéristiques de l'éventuelle équipe qu'il encadre, et à toute autre spécificité dans l'organisation de son travail.

Entretiens périodiques

Article 103.8

En vigueur étendu

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien

avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle ;

- les moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;

- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;

- la rémunération du salarié.

L'entretien est en principe tenu physiquement. Il peut exceptionnellement être mis en œuvre en ayant recours à un moyen de communication à distance.

Les signataires de la présente convention invitent les entreprises à formaliser par écrit les conclusions de cet entretien relatives à la charge de travail, dans le cadre du document, visé au deuxième alinéa du I de l'article L. 6315-1 du code du travail, remis au salarié après l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention.

Droit à la déconnexion

Article 103.9

En vigueur étendu

Le salarié en forfait en jours sur l'année dispose d'un droit à la déconnexion. Conformément à l'article L. 2242-17,7° du code du travail, ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié. Il se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité, au moyen des outils numériques, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congé.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen au salarié concerné. Ces modalités sont cohérentes avec celles définies dans l'entreprise, le cas échéant, dans le cadre de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17,7° du code du travail. Elles tiennent compte des spécificités du décompte du temps de travail en jours.

Les modalités opérationnelles d'évaluation de la charge de travail, de mise en œuvre et de formalisation des entretiens périodiques et d'exercice du droit à la déconnexion sont abordées dans le cadre des travaux de l'instance paritaire prévue par l'accord collectif autonome visé à l'article 4 de la présente convention. Ces travaux peuvent donner lieu à l'identification et au partage des meilleures pratiques en la matière.

Cadres dirigeants

Article 104

En vigueur étendu

Salariés visés

Article 104.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3111-2 du code du travail, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Règles applicables en matière de durée du travail

Article 104.2

En vigueur étendu

À l'exception des dispositions relatives aux congés et au compte épargne-temps prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié ayant la qualité de cadre dirigeant.

Rémunération

Article 104.3

En vigueur étendu

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum hiérarchique correspondant au classement de l'intéressé applicable au salarié ayant conclu une convention annuelle de forfait en jours sur l'année.

La rémunération mensuelle du cadre dirigeant est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

Chapitre 4 Assurer la continuité de l'activité sur la semaine

Principe du repos hebdomadaire

Article 105

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3132-1 du code du travail, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine. La semaine, période au sein de laquelle doit être attribué un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

En application de l'article L. 3132-2 du code du travail, le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives du repos quotidien visé à l'article 98 de la présente convention.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, le repos hebdomadaire est attribué le dimanche.

Travail en continu pour raisons économiques

Article 106

En vigueur étendu

Mise en œuvre

Article 106.1

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'article L. 3132-14 du code du travail, les industries ou les entreprises industrielles peuvent mettre en place et organiser le temps de travail en continu pour des raisons économiques.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage d'organiser, pour la première fois, le temps de travail en continu pour des raisons économiques, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de cette organisation, sauf si celle-ci a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place cette organisation dans les conditions prévues à l'article 106 de la présente convention.

L'entreprise détermine les services, ateliers ou équipes concernés par le travail en continu, la durée du cycle, le nombre d'équipes se succédant à l'intérieur de ce cycle, la durée du travail et la répartition des horaires de travail des salariés concernés.

Durée du travail

Article 106.2

En vigueur étendu

Dans le cadre d'une organisation du travail en équipes successives selon un cycle continu, l'horaire hebdomadaire effectif ne peut excéder 33 heures et 36 minutes appréciées en moyenne sur l'année.

Équipes de suppléance

Article 107

En vigueur étendu

Définition du travail en équipe de suppléance

Article 107.1

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-16 du code du travail, les industries ou les entreprises industrielles peuvent organiser le travail des salariés de production ainsi que des salariés qui les encadrent en mettant en place deux groupes de salariés, dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre, dénommé équipe de semaine, pendant le ou les jours de repos accordés à ce dernier groupe.

À ce titre, les salariés affectés à une équipe de suppléance, ainsi que les salariés qui assurent l'encadrement de cette équipe, se voient attribuer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Afin de permettre une meilleure coordination entre les équipes de suppléance et les équipes de semaine, un chevauchement des horaires peut être organisé pour le temps nécessaire à la transmission des informations et au passage de consignes.

Formalités de mise en œuvre

Article 107.2

En vigueur étendu

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage d'organiser, pour la première fois, le travail en équipes de suppléance, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de cette organisation, sauf si celle-ci a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place cette organisation dans les conditions prévues à l'article 107 de la présente convention.

Les postes en équipe de suppléance sont occupés par des salariés volontaires, faisant déjà partie de l'entreprise, ou, à défaut, embauchés à cet effet.

Durée du travail

Article 107.3

En vigueur étendu

L'employeur détermine les services, ateliers ou équipes concernés par le travail en équipe de suppléance et fixe l'horaire collectif de travail applicable.

Sans préjudice des dispositions de l'article 97.1 de la présente convention, la durée quotidienne du travail des salariés affectés aux équipes de suppléance peut atteindre 12 heures lorsque la période de recours à ces équipes n'excède pas 48 heures consécutives.

Conditions de formation des salariés en équipe de suppléance

Article 107.4

En vigueur étendu

Les salariés affectés aux équipes de suppléance bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les salariés travaillant en équipe de semaine.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail. À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des jours habituellement non travaillés, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur tous les jours non travaillés par le salarié en équipe de suppléance. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives et conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier, chaque semaine civile, d'au moins un jour de repos non occupé par une activité de formation.

Modalités d'exercice du droit d'occuper un emploi autre que de suppléance

Article 107.5

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3132-17 du code du travail, les salariés occupés en équipes de suppléance bénéficient d'un droit d'occuper un poste autre que de suppléance. À cet effet, le salarié qui le souhaite informe l'employeur par écrit de sa volonté d'occuper un tel poste. L'employeur lui communique alors par tout moyen la liste des postes disponibles correspondant à l'emploi qu'il occupe.

Le cas échéant, le salarié notifie à l'employeur, par tout moyen, le poste de travail disponible qu'il souhaite occuper. L'employeur lui répond dans un délai d'un mois au plus tard après réception de la demande. En cas d'accord des parties, le changement de poste est effectué au plus tard dans les 3 mois suivants la réponse de l'employeur.

Lorsque le nombre de demandes de salariés en équipes de suppléance d'occuper un emploi de semaine est supérieur au nombre de postes disponibles, l'employeur se réfère à des critères objectifs pour établir un ordre de priorité de passage à un poste en semaine. Une importance particulière est portée aux demandes des salariés motivées par une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible avec l'organisation en équipe de suppléance.

Rémunération

Article 107.6

En vigueur étendu

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés des équipes de suppléance sont amenés à réaliser un temps de travail effectif pour remplacer les salariés de semaine les jours collectivement non travaillés durant la semaine, ni lorsque la formation du salarié est mise en œuvre pendant les horaires de travail des salariés de semaine.

La majoration prévue au premier alinéa ne se cumule pas avec les majorations ou primes conventionnelles ayant également pour objet de compenser des sujétions liées à l'organisation du travail ou aux horaires de travail.

Chapitre 5 Assurer la continuité de l'activité sur la journée : le travail de nuit

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Article 108

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3122-20 du code du travail, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Toutefois, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, sur autorisation de l'inspecteur du travail, selon les modalités définies à l'article L. 3122-22 du code du travail. (1)

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail quotidiennes au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa ;

- soit accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa.

La qualification de travailleur de nuit est établie, dans la mesure du possible, dès la planification des horaires du salarié. Si cela ne se révèle pas possible, dès lors qu'il est constaté que le salarié a accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire définie au premier alinéa, il est vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent chapitre.

(1) Le 1er alinéa de l'article 108 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-15 du code du travail prévoyant la mise en place du travail de nuit, ou l'extension à de nouvelles catégories, par accord d'entreprise ou d'établissement définissant notamment la période de travail de nuit (dans les limites mentionnées aux articles L. 3122-2) ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche, l'autorisation de l'inspecteur du travail d'affecter des salariés sur des postes de nuit ne trouvant à s'appliquer qu'en l'absence d'accord d'entreprise (ou, à défaut, d'accord de branche).
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Article 109

En vigueur étendu

Le travail des travailleurs de nuit, au cours de la plage horaire prévue au premier alinéa de l'article 108 de la présente convention, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;

- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;

- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit. Cette consultation est réalisée sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Contrepartie en repos spécifique au profit des travailleurs de nuit

Article 110

En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire prévue au premier alinéa de l'article 108 de la présente convention, d'une réduction de leur horaire hebdomadaire de travail effectif, d'une durée de 20 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés occupés, en semaine, selon l'horaire normal de jour.

L'attribution de cette réduction d'horaire peut être appréciée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois. Elle donne alors lieu à l'attribution d'un repos au plus égal à 16 heures, dont les modalités de prise sont déterminées par l'employeur.

Cette réduction d'horaire ne se cumule pas avec d'éventuelles réductions d'horaire destinées à compenser une organisation du travail en équipes successives comportant des postes de nuit.

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

Article 111

En vigueur étendu

L'entreprise accorde une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit permettre à ces derniers de faciliter la conciliation de leur vie personnelle et de leur vie professionnelle.

L'entreprise s'assure que le travailleur de nuit, lors de son affectation au poste de nuit, dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

En application de l'article L. 3121-16 du code du travail, au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 3132-16 du code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut, en principe, excéder 8 heures.

Toutefois, sans préjudice de l'application des autres dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, cette durée peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités suivantes :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;

- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;

- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

En cas de dépassement de la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionne au temps de repos quotidien prévu par l'article L. 3131-1 du code du travail. En application de l'article R. 3122-8 du code du travail, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié intéressé, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Conformément à l'article L. 3122-7 du code du travail, la durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, sans préjudice de l'application des autres dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures. Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantier, ainsi que pour les salariés exerçant une activité de maintenance ou d'après-vente.

Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Article 112

En vigueur étendu

En complément des mesures de protection prévues par le code du travail, en particulier en termes de suivi médical des travailleurs de nuit, de leur priorité d'affectation à un poste de jour ou encore concernant la protection des femmes enceintes, les signataires de la présente convention conviennent ce qui suit.

Sans préjudice des dispositions prévues aux articles L. 1225-30 et suivants du code du travail, en cas d'allaitement constaté par certificat médical, le droit de la salariée d'être affectée à un poste de jour, prévu par l'article L. 1225-9 du code du travail, est prolongé de trois mois.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour peut être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 113

En vigueur étendu

La considération du sexe ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;

- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Article 114

En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail. À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des heures habituellement non travaillées, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur toutes les heures non travaillées par le salarié travailleur de nuit. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives et conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier, chaque jour, d'un temps non occupé par une activité de formation, suffisant pour lui permettre un repos effectif entre deux postes de travail.

Chapitre 6 Temps partiel

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3123-1 du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

- à la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

- à la durée légale annuelle du travail applicable en cas de décompte annuel du temps de travail, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Conformément à l'article L. 3123-5 du code du travail, le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Formalités de mise en œuvre

Article 115

En vigueur étendu

Horaires à temps partiel mis en place à la demande des salariés

Article 115.1

En vigueur étendu

Des horaires à temps partiel peuvent être mis en œuvre à la demande des salariés.

Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

La demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La demande précise la durée et la répartition du travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée six mois au moins avant cette date.

L'employeur répond à la demande du salarié dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci.

En cas de refus, l'employeur apporte une réponse écrite.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail à son nouvel horaire.

Horaire à temps partiel mis en place à l'initiative de l'employeur

Article 115.2

En vigueur étendu

Des horaires à temps partiel peuvent être mis en œuvre à l'initiative de l'employeur.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de mettre en place, pour la première fois, des horaires de travail à temps partiel, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce régime, sauf si la mise en place d'un tel régime a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce régime de travail à temps partiel dans les conditions prévues au présent article.

Sauf disposition législative spécifique, le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet nécessite de recueillir son accord exprès.

Le refus du salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Priorité d'emploi d'un salarié à temps partiel

Article 116

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale visée à l'article 117.1 de la présente convention, ou un emploi à temps complet, dans le même établissement, ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Lorsque la demande du salarié est justifiée par le décès de son conjoint, elle est examinée en priorité par l'entreprise.

Durée du travail des salariés à temps partiel

Article 117

En vigueur étendu

Durée minimale de travail

Article 117.1

En vigueur étendu

Le contrat de travail à temps partiel fixe la durée du travail, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, dans le respect d'une durée minimale :

- de 7 heures hebdomadaires, ou de son équivalent mensuel ou calculé en moyenne sur une période de décompte du temps de travail pluri-hebdomadaire, pour les salariés ayant une activité de formateur ;

- de 24 heures hebdomadaires, ou de son équivalent mensuel ou calculé en moyenne sur une période de décompte du temps de travail pluri-hebdomadaire, pour les autres salariés.

Cette durée minimale n'est pas applicable :

- aux contrats de travail d'une durée au plus égale à sept jours ;

- aux contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;

- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 du code du travail pour le remplacement d'un salarié absent.

Une durée de travail inférieure à cette durée minimale peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale prévue au présent article. Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au présent article, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Heures complémentaires

Article 117.2

En vigueur étendu

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au cinquième de la durée du travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 10 % dans la limite du dixième de la durée du travail prévue par le contrat de travail et d'une majoration de 25 % au-delà du dixième de la durée du travail prévue au contrat et dans limite du cinquième de la durée du travail prévue par le contrat de travail.

Complément d'heures

Article 117.3

En vigueur étendu

L'employeur peut, d'un commun accord avec le salarié travaillant à temps partiel, prévoir l'augmentation temporaire de la durée du travail prévue par le contrat. Cette augmentation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Dans le cadre d'un complément d'heures, le volume de travail peut atteindre ou, le cas échéant, dépasser la durée légale de travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, la durée du travail applicable dans l'entreprise. (1)

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, les avenants pour complément d'heures

peuvent être conclus avec le même salarié dans la limite de 8 avenants par an.

Lorsque des heures complémentaires sont accomplies au-delà du volume horaire déterminé par l'avenant pour complément d'heures, ces heures donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

Le complément d'heures est proposé à un ou des salariés à temps partiel dont l'emploi correspond à l'activité nécessitant une augmentation du temps de travail. Le choix, par l'employeur, du salarié à qui un complément d'heures est proposé, tient compte des qualités professionnelles du salarié et des souhaits exprimés par ce dernier d'augmenter son volume horaire de travail, conformément à l'article 116 de la présente convention.

(1) Le 2e alinéa de l'article 117.3 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 3123-9 et L. 3123-22 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 21 septembre 2022, 20-10.701).
(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

Répartition de la durée du travail

Article 117.4

En vigueur étendu

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est prévue par le contrat de travail.

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à deux heures.

Par dérogation à l'alinéa précédent, cet horaire peut comporter jusqu'à 2 interruptions d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, à condition que l'amplitude de la journée de travail n'excède pas 11 heures.

L'employeur attribue alors au salarié, pour chaque mois au cours duquel est mise en œuvre l'une de ces répartitions de la durée du travail, une contrepartie qui ne peut être inférieure à une indemnité égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, en un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

En application de l'article L. 3123-24 du code du travail, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Dans ce cas, l'employeur attribue au salarié, à titre de contrepartie, pour chaque mois au cours duquel ce délai est réduit, une indemnité au moins égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, en un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Afin de favoriser la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, l'alinéa 3 du présent article n'est pas applicable aux salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est comprise entre la durée minimale prévue à l'article 117.1 de la présente convention et la durée prévue à l'article L. 3123-27 du code du travail.

Les salariés à temps partiel ont un droit d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, identique à celui des salariés à temps complet.

Ainsi, ils bénéficient des dispositifs d'entretien professionnel et des éventuelles mesures concernant le déroulement de carrière, en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque, en application des dispositions législatives ou conventionnelles, une formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail du salarié à temps partiel. À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des heures habituellement non travaillées, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives ou conventionnelles, une formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur toutes les heures habituellement non travaillées par le salarié à temps partiel. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives ou conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier d'un temps non occupé par une

activité de formation, suffisant pour lui permettre un repos effectif entre deux postes de travail.

En cas de mise en œuvre du volume d'heures complémentaires supérieur au dixième de la durée du travail prévue par le contrat, tel que prévu à l'article 117.2 de la présente convention, ou du délai de prévenance réduit, prévu à l'alinéa 7, les salariés concernés bénéficient, au titre de chaque semaine considérée, d'une période minimale de travail journalière continue de 4 heures et ne peuvent se voir imposer qu'une seule interruption d'activité pour chaque journée de travail considérée.

Garanties particulières

Article 117.5

En vigueur étendu

Indemnités de rupture

Article 117.5.1

En vigueur étendu

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.

Retraite

Article 117.5.2

En vigueur étendu

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite sur un salaire reconstitué à temps plein, sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant le bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite complémentaire sur un salaire reconstitué à temps plein sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge auquel il peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

Chapitre 7 Compte épargne-temps

Formalités de mise en œuvre

Article 118

En vigueur étendu

Un compte épargne-temps peut être mis en place par l'employeur au profit de ses salariés, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de mettre en place, pour la première fois, un compte épargne-temps engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce régime de compte épargne-temps, sauf si sa mise en place a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce régime de compte épargne-temps dans les conditions prévues au présent chapitre.

Ouverture du compte

Article 119

En vigueur étendu

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise.

Tenue du compte

Article 120

En vigueur étendu

Le compte est tenu par l'employeur, ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en confie la gestion, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires (AGS) dans les conditions fixées à l'article L. 3253-8 du code du travail.

Si l'employeur accepte que le montant de l'épargne acquise au titre du compte épargne-temps excède le plafond des sommes garanties par l'AGS, il doit s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise dans les conditions fixées aux articles D. 3154-2 et suivants du code du travail.

L'employeur, ou, par délégation, l'organisme extérieur visé au premier alinéa, communique, chaque année, au salarié, l'état de son compte.

Les coordonnées de l'organisme assureur sont communiquées au comité social et économique, s'il existe.

Alimentation du compte

Article 121

En vigueur étendu

Alimentation à l'initiative du salarié

Article 121.1

En vigueur étendu

Dans le cadre des éléments retenus par l'employeur pouvant alimenter le compte épargne-temps, le salarié peut décider d'alimenter son compte par :

1° Les congés payés annuels légaux excédant 24 jours ouvrables par an et les congés payés supplémentaires, incluant les congés conventionnels, dont il bénéficie ;

2° La rémunération des heures supplémentaires ainsi que leur majoration ou les jours de repos compensateur équivalent attribués en remplacement de leur paiement, prévus aux articles L. 3121-28 et L. 3121-33, II du code du travail ;

3° Les éventuelles heures ou jours de repos attribués en contrepartie des heures supplémentaires effectuées dans la cadre du contingent annuel, prévus à l'article L. 3121-33, II du code du travail ;

4° Les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la contrepartie obligatoire en cas de dépassement du contingent conventionnel d'heures supplémentaires prévue aux articles L. 3121-30, L. 3121-33, I, L. 3121-38 et L. 3121-39 du code du travail ;

5° Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié dans les conditions prévues aux articles L. 3121-56, L. 3121-63 et L. 3121-64 du code du travail ;

6° Les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre d'une convention de forfait en jours sur l'année conclue dans les conditions prévues aux articles L. 3121-58 et suivants du code du travail ;

7° Les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;

8° Les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;

9° L'intéressement collectif des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise tel que prévu aux articles L. 3311-1 et suivants du code du travail ;

10° À l'issue de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la répartition de la participation des salariés aux

résultats de l'entreprise prévue aux articles L. 3322-1 et suivants du code du travail et les sommes versées sur un plan d'épargne salariale prévu aux articles L. 3332-1 et suivants du code du travail.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments, susceptibles d'alimenter le compte à son initiative, qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire.

Alimentation à l'initiative de l'employeur

Article 121.2

En vigueur étendu

L'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié par les éléments suivants :

1° Les heures qui sont effectuées au-delà de la durée collective de travail ;

2° Les jours de congés payés excédant le congé principal et non pris en raison d'une incapacité de travail du salarié liée à une maladie ou à un accident, d'origine professionnelle ou non, après information préalable de ce dernier et sauf opposition de sa part.

Par ailleurs, lors de la consultation du comité social et économique, s'il existe, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

Valorisation des éléments épargnés

Article 122

En vigueur étendu

Lors de son alimentation, le compte épargne-temps est exprimé en temps ou en argent.

Lorsque le compte est exprimé en temps, tout élément qui n'est pas exprimé en temps, alimentant le compte, est converti :

- pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en l'équivalent d'heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de son affectation ;

- pour les salariés ayant la qualité de cadre dirigeant ou rémunérés selon un forfait défini en jours sur l'année, en l'équivalent de jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

Lorsque le compte est exprimé en argent, tout élément qui n'est pas exprimé en argent, alimentant le compte, tels que les jours de congés annuels ou les jours ou heures de repos, y est affecté pour la valeur, à la date de son affectation, de l'indemnité ou de la rémunération, de l'heure ou du jour, correspondante.

Lorsque le compte épargne-temps est exprimé en argent, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon le taux d'intérêt légal. Lorsque le compte-épargne-temps est valorisé en temps, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon l'évolution du salaire de base de l'intéressé.

Lors de la consultation du comité social et économique, l'employeur précise le mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés du mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

Lorsque le compte peut être utilisé pour financer un congé ou un passage à temps partiel, la valeur du compte, si ce dernier est exprimé en argent, est convertie en heures ou en jours de repos, lors de la communication au salarié de l'état de son compte. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la valeur du compte est convertie en heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de communication de l'état du compte. Pour les salariés ayant la qualité de cadre dirigeant ou ayant conclu une convention de forfait définie en jours, la valeur du compte est convertie en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail à la date de communication de l'état du compte.

Utilisation du compte

Article 123

En vigueur étendu

Les droits acquis inscrits au crédit du salarié peuvent être liquidés, transférés ou utilisés pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Lors de la consultation du comité social et économique, l'employeur précise la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, celles qu'il entend exclure en totalité ou en partie.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés de la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, de celles qu'il exclut en totalité ou en partie.

Liquidation ou transfert des droits acquis inscrits au crédit du salarié

Article 124

En vigueur étendu

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans un délai que ce dernier a préalablement fixé, demander la liquidation ou le transfert d'une partie ou de la totalité des droits épargnés.

L'employeur peut prévoir, à périodicité régulière déterminée, après consultation du comité social et économique, s'il existe, la liquidation d'une partie ou de la totalité des droits acquis inscrits au compte.

Conformément aux articles L. 3141-28 et L. 3151-3 du code du travail, les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés ne peuvent faire l'objet d'une liquidation ou d'un transfert de droits, sauf en cas de rupture du contrat de travail. Ils sont utilisés exclusivement pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Lors de la liquidation, une indemnité correspondant aux droits acquis liquidés, déduction faite des charges sociales dues par le salarié, est versée au salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité sont acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Le salarié peut transférer ses droits sur un plan d'épargne d'entreprise prévu aux articles L. 3332-1 et suivants du code du travail, sur un plan d'épargne interentreprises prévu aux articles L. 3333-1 et suivants du code du travail ou sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) prévu aux articles L. 3334-1 et suivants du code du travail, sur un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) prévu aux articles L. 224-13 à L. 224-22 du code monétaire et financier ou sur un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) prévu aux articles L. 224-23 à L. 224-26 du code monétaire et financier.

Il peut aussi décider de financer, avec ses droits, des prestations d'un régime de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, institué par l'entreprise dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ou encore de financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 12 trimestres d'assurance.

Lors d'une liquidation périodique du compte, le salarié de plus de 50 ans peut également demander le maintien de ses droits sur le compte, en vue du financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, si une telle possibilité de congé ou de passage à temps partiel spécifique a été prévue au sein de l'entreprise lors de la mise en œuvre du régime de compte épargne-temps.

Conformément à l'article L. 3152-4 du code du travail, les droits transférés vers un régime de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire ou vers un PERCO ou un PERECO bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu ainsi que d'une exonération des cotisations sociales salariales et patronales dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel

Article 125

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, à titre individuel, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel prévu par la loi (notamment : congé parental d'éducation, travail à temps partiel pour élever un enfant de moins de trois ans, congé sabbatique, congé ou passage à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, congé de formation, congé proche aidant, congé de solidarité familiale), par les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ou par le contrat de travail.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel dont le bénéfice n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives ou conventionnelles ou par le contrat de travail, mais résulte de l'existence des droits acquis, convertis en heures ou en jours de repos, figurant sur le compte. Ce dernier congé ou passage à temps partiel est aussi appelé « congé ou passage à temps partiel spécifique ».

Pour prendre ce congé ou passage à temps partiel spécifique, le salarié formule sa demande, par écrit, au moins six mois avant la date prévue pour son départ en congé ou pour la transformation de son contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, en précisant la durée du congé ou du passage à temps partiel. L'employeur peut différer de trois mois au plus le point de départ du congé ou du passage à temps partiel spécifique demandé par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Les droits affectés par l'employeur au compte épargne-temps, en application du 1° et du 2° de l'article 121.2 de la présente convention, peuvent être utilisés pour financer un congé collectif ou individuel dont la durée et les conditions de prise sont fixées par l'employeur compte tenu de la charge de travail de l'entreprise.

Les éléments affectés au compte ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation, pendant son congé ou son passage à temps partiel, calculée sur la base du salaire réel au moment du départ. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure aux droits acquis inscrits au compte du salarié, l'indemnisation peut être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Cette indemnité suit le même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé ou de son passage à temps partiel, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cessation et transmission du compte

Article 126

En vigueur étendu

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation complète du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité sont acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que les salaires.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, la valeur du compte du salarié peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur sous réserve que ce dernier ait également mis en place un régime de compte épargne-temps. Ce transfert nécessite l'accord écrit entre l'ancien employeur, le nouvel employeur et le salarié. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable chez le nouvel employeur.

Si un tel transfert n'est pas possible, le salarié peut convenir avec son ancien employeur que les droits épargnés inscrits à son compte épargne-temps sont consignés auprès de la caisse des dépôts et consignations dans les conditions prévues aux articles D. 3154-5 et D. 3154-6 du code du travail.

Chapitre 8 Dispositions transitoires

Dispositions transitoires

Article 127

En vigueur étendu

Les entreprises faisant application de l'article 5 de l'accord national du 23 février 1982 (travail selon un cycle de 12 semaines au plus), de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 (temps partiel annualisé), de l'article 5 (réduction d'horaire par attribution de JRTT) ou de l'article 8 (organisation du temps de travail sur l'année) de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié, pourront continuer à recourir à ces modes d'aménagement du temps de travail jusqu'à la fin de la période de décompte en cours au sein de l'entreprise à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Les dispositions relatives aux forfaits annuels en heures ou en jours, prévues aux articles 13 et 14 de l'accord national de branche du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie ont été maintenues successivement par l'effet de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et de la loi n° 2016-1008 du 8 août 2016. Il ressort des dispositions légales précitées que l'exécution d'une convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours conclue sur le fondement des articles 13 et 14 de l'ANB, a pu être poursuivie sous réserve que l'employeur applique les dispositions supplétives du nouvel article L. 3121-65 du code du travail. Sous ces mêmes réserves, ledit article 14 a pu également servir de fondement à la conclusion de conventions individuelles de forfait jours (art. 12, III de la loi). Les partenaires sociaux ont saisi l'opportunité que représentait la refonte du dispositif conventionnel de la branche pour mettre notamment en conformité les dispositions relatives aux forfaits annuels en heures ou jours. À cet effet, les partenaires sociaux ont entendu se saisir du mécanisme de sécurisation mis en place par l'article 12, I, de la loi n° 2016-1008 du 8 août 2016, lequel permet de réviser les convention ou accords collectifs autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours conclus avant sa publication, pour être mis en conformité avec l'article L. 3121-64 du code du travail sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié. Ces dispositions révisées figurent désormais aux articles 102 et 103 de la présente convention. Aussi, compte tenu de ce qui vient d'être rappelé, et en application de l'article 12, I, précité les conventions individuelles de forfait en heures ou en jours valablement conclues sur le fondement de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié se poursuivent sans qu'il y ait lieu de recueillir l'accord du salarié. L'article 103.1 de la présente convention n'est pas opposable à ces conventions. Ces dispositions transitoires ne sont pas opposables aux conventions individuelles de forfait annuel en heures ou en jours conclues à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, lesquelles requièrent l'accord du salarié.

Titre IX Déplacements professionnels

Dispositions générales

Article 128

En vigueur étendu

Les entreprises veillent à limiter le nombre et la fréquence des temps de déplacements professionnels sur des périodes de temps de repos quotidien et hebdomadaire.

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

Lorsque les déplacements sont décidés par l'employeur, ce dernier veille à respecter un délai de prévenance tenant compte des caractéristiques de ce déplacement, et, en particulier, sa durée. Lorsque le déplacement modifie de façon significative l'organisation personnelle habituelle du salarié, ce délai est, en principe, au minimum de 48 heures, sauf en cas de circonstances particulières, liées notamment à la nature de l'emploi.

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit une ou des contreparties au titre du temps de déplacement professionnels, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la ou des contreparties prévues par cet accord d'entreprise.

Les temps de déplacement professionnel inhabituels

Article 129

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3121-4 du code du travail, lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière dans les conditions prévues ci-après.

Décompte du temps de travail en heures

Article 129.1

En vigueur étendu

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en heures, si le temps de déplacement excédant le temps normal de trajet

entre le domicile et le lieu habituel de travail, apprécié au cours de chaque journée, est au plus égal à 30 minutes, la contrepartie est déterminée par l'employeur, conformément au 3° de l'article L. 3121-8 du code du travail.

Si le temps de déplacement excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, apprécié au cours de chaque journée, est supérieur à 30 minutes, ce temps excédentaire est indemnisé sur la base du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié. Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un temps de repos équivalent. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Cette contrepartie financière ou en repos peut être attribuée en une seule fois dans le cadre d'une période de 12 mois civils.

En application de l'article L. 3121-4, alinéa 2 du code du travail, la part du temps de déplacement professionnel excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail et qui coïncide avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. Par ailleurs, le temps de déplacement entre deux lieux de travail constitue un temps de travail effectif.

Décompte du temps de travail en jours

Article 129.2

En vigueur étendu

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en jours sur l'année, les entreprises veillent, dans le cadre de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle du salarié et dans le respect de l'autonomie requise pour la conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année, à limiter les déplacements sur un jour non travaillé et notamment le dimanche. Si le salarié est contraint d'effectuer des déplacements professionnels pendant un jour non travaillé, en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de déplacement, il bénéficie d'une contrepartie définie comme suit :

- pour chaque trimestre civil au cours duquel le nombre de déplacements sur un jour de repos est inférieur à trois, la contrepartie est fixée au niveau de l'entreprise ;

- pour chaque trimestre civil au cours duquel le nombre de déplacements sur un jour de repos est au moins égal à trois, la contrepartie est au moins égale à la valeur d'une journée de salaire. Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Temps de déplacement des salariés itinérants

Article 130

En vigueur étendu

Les salariés itinérants sont des salariés qui effectuent des déplacements habituels inhérents à la nature de leur emploi et qui, de ce fait, n'ont pas de lieu fixe ou habituel de travail.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en heures, le temps de déplacement quotidien situé en dehors du temps de travail effectif du salarié itinérant donne lieu à une contrepartie déterminée comme suit :

1° Le temps de déplacement qui excède une heure trente aller-retour, sans dépasser deux heures trente, est indemnisé sur la base du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié ;

2° Le temps de déplacement qui excède deux heures trente aller-retour est indemnisé au taux horaire de base du salarié.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un temps de repos équivalent. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Cette contrepartie financière ou en repos peut être attribuée en une seule fois dans le cadre d'une période de 12 mois civils.

Les dispositions de l'article 129.2 de la présente convention sont applicables aux salariés itinérants dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année.

Frais de déplacement professionnel

Article 131

En vigueur étendu

Les frais professionnels, au sens du droit du travail, sont les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise.

Les frais professionnels sont remboursés par l'employeur à hauteur des dépenses réellement engagées par le salarié sur présentation des justificatifs correspondants ou, pour tout ou partie de ces frais, sous la forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise sous réserve que cette indemnité ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des frais engagés par le salarié.

Voyage de détente

Article 132

En vigueur étendu

Au cours d'un déplacement professionnel d'une durée au moins égale à 2 semaines sur un lieu de travail éloigné de plus de 2 heures du domicile du salarié, ce dernier bénéficie d'au moins un voyage de détente, dans les conditions déterminées comme suit :

1° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de 5 heures au plus, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente toutes les 2 semaines ;

2° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de plus de 5 heures et de 10 heures au plus, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente chaque mois ;

3° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de plus de 10 heures, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente par trimestre.

Par exception aux alinéas précédents, lorsque la durée du déplacement professionnel est au moins égale à 6 mois, les voyages de détente sont fixés dans le cadre de l'entreprise.

Pour l'appréciation des conditions d'éloignement de 2 heures, 5 heures et 10 heures, visées au présent article, est pris en compte le mode de transport imposé par l'employeur, ou, à défaut, le mode de transport le plus rapide.

Le voyage de détente donne droit au salarié à la prise en charge par l'employeur des frais d'un trajet aller-retour lui permettant de regagner sa résidence principale. L'employeur détermine la périodicité et les modalités de prise en charge du voyage de détente.

Le voyage de détente coïncide avec des jours habituellement non ouvrés.

À l'occasion du voyage de détente, l'employeur s'assure par tout moyen que le salarié est en mesure de bénéficier d'une durée minimale de séjour de 2 jours non ouvrés entre la fin du trajet aller et le début du trajet retour. En cas de déplacement professionnel éloignant le salarié de son domicile de plus de 10 heures, la durée minimale de ce séjour est de 3 jours.

Congés pour événements familiaux

Article 133

En vigueur étendu

Le congé pour événement de famille accordé par les dispositions législatives ou conventionnelles pour faire face au décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à la prise en charge par l'employeur des frais d'un trajet aller-retour permettant au salarié d'assister aux cérémonies et/ou de réaliser les formalités qui lui incombent pendant ce congé.

Pour les autres congés pour événements familiaux accordés par les dispositions législatives ou conventionnelles, les frais du trajet aller-retour sont pris en charge par l'employeur au titre du voyage de détente prévu à l'article 132 de la présente convention, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue pour ce voyage.

En situation de déplacement professionnel, la durée du congé pour événement de famille est appréciée outre le temps de voyage nécessaire au salarié pour participer à l'événement de famille considéré.

Garantie du nombre de jours fériés

Article 134

En vigueur étendu

Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés chômés en application d'une disposition législative ou conventionnelle, dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été en déplacement.

Conditions de déplacement

Article 135

En vigueur étendu

L'employeur s'efforce de déterminer le mode de transport le plus adapté, compte tenu des contraintes auxquelles le salarié peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci.

Représentation du personnel

Article 136

En vigueur étendu

Les salariés en déplacement professionnel bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de représentation du personnel exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les représentants du personnel doivent disposer, en particulier lorsqu'ils sont en situation de déplacement professionnel, du temps nécessaire aux déplacements liés à l'exercice de leur mandat.

Les temps et frais de déplacement pour se rendre à une réunion sur convocation de l'employeur

Article 136.1

En vigueur étendu

Les salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de représentation du personnel, qui se rendront à une réunion, de l'institution ou de négociation, sur convocation de l'employeur verront la part du temps de déplacement effectuée en dehors de l'horaire normal de travail, excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, indemnisée selon les dispositions légales. La part de ce temps coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Si le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année est contraint d'effectuer des déplacements pendant un jour non travaillé, pour se rendre à une réunion visée à l'alinéa précédent, en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de la réunion, il bénéficie d'une contrepartie définie selon les modalités fixées à l'article 129.2 de la présente convention.

Le temps de déplacement pour se rendre à une réunion visée à l'alinéa précédent n'est pas déductible du crédit d'heures de délégation que les intéressés détiennent.

Les frais de déplacement exposés par les représentants du personnel pour se rendre aux réunions organisées sur convocation de l'employeur sont pris en charge conformément à l'article 131 de la présente convention.

Les temps et frais de déplacement dans les autres situations

Article 136.2

En vigueur étendu

Les trajets des salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de représentation du personnel, qui sont liés à l'exercice d'une fonction de représentation du personnel, et qui interviennent pour des motifs différents de ceux visés aux paragraphes précédents, peuvent donner lieu à l'indemnisation précitée, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement. La prise en charge de tout ou partie des frais favorise le dialogue social, en particulier lorsque le lieu de l'activité professionnelle du représentant du personnel est éloigné du lieu d'exercice de son mandat.

Le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation, à l'exclusion des temps de trajet pour mener les recherches et enquêtes prévues au 1° et 3° de l'article L. 2315-11 du code du travail.

Élections

Article 136.3

En vigueur étendu

L'employeur laisse le temps nécessaire et met en place, le cas échéant, les mesures appropriées pour permettre à tout salarié amené à effectuer des déplacements, de voter.

Autres dispositions relatives aux déplacements professionnels

Article 137

En vigueur étendu

Déplacements avec un véhicule

Article 137.1

En vigueur étendu

Dispositions communes

Article 137.1.1

En vigueur étendu

Le salarié amené à se déplacer avec un véhicule dans le cadre de ses fonctions doit tenir informé son employeur de toute décision de suspension ou de retrait affectant son permis de conduire.

Déplacement avec le véhicule personnel

Article 137.1.2

En vigueur étendu

L'utilisation du véhicule personnel du salarié pour les besoins du service nécessite un accord entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur, dans les conditions applicables à l'entreprise. Le salarié met à la disposition de l'employeur les documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

L'employeur vérifie par tout moyen que le véhicule personnel du salarié, nécessaire pour l'exercice de son activité professionnelle, est couvert par un contrat d'assurance en cours de validité adapté à l'usage qui est fait du véhicule.

Événements survenant au cours du déplacement professionnel

Article 137.2

En vigueur étendu

Maladie ou accident

Article 137.2.1

En vigueur étendu

Dans le cas où le salarié devrait, sur avis d'un médecin, interrompre le déplacement, l'employeur fait accomplir les démarches nécessaires et prend en charge les frais de retour au lieu de résidence principale.

Si l'arrêt dû à la maladie ou à l'accident du salarié excède 15 jours, en l'absence d'hospitalisation, la date de son prochain voyage de détente, prévu à l'article 132 de la présente convention, peut être modifiée de façon à lui permettre d'en bénéficier pendant son arrêt de travail, sans pour autant entraîner un décalage du cycle des voyages de détente suivants.

Si le salarié est hospitalisé sur place, l'employeur peut, à la demande du salarié, lui permettre de poursuivre son hospitalisation près de son domicile, sous réserve qu'il soit reconnu transportable, par le médecin en charge du suivi médical.

En cas d'hospitalisation du salarié ou en cas de maladie ou d'accident du salarié entraînant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou mettant en jeu le pronostic vital de ce dernier et attesté par un certificat médical, l'employeur prend en charge les frais d'un voyage aller-retour d'une personne proche du salarié.

Licenciement

Article 137.2.2

En vigueur étendu

En cas de licenciement au cours de son déplacement, les frais de voyage du salarié, du lieu d'exécution de la mission au lieu de résidence habituel, constituent des frais professionnels à la charge de l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans un délai raisonnable suivant la rupture du contrat de travail.

Décès

Article 137.2.3

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps sont supportés par l'employeur.

L'employeur prend également en charge les frais d'un voyage aller-retour d'une personne proche du salarié.

Titre X Rémunération

Chapitre 1er Salaires minima hiérarchiques

En vigueur étendu

Il est instauré au niveau national, au profit des salariés de la branche de la métallurgie, un barème unique de salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1,1° du code du travail.

Les salaires minima hiérarchiques correspondent à une garantie minimale conventionnelle de salaire au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être rémunéré.

Le barème applicable à partir du 1er janvier 2024 figure en annexe 6 de la présente convention.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour négocier, au plus tard en décembre 2023, si les hypothèses utilisées pour la définition des SMH du barème unique applicable en 2024 s'avèrent différentes dans les faits de ces hypothèses. Ils expriment ainsi leur volonté de préserver les équilibres de la grille des salaires minima hiérarchiques trouvés lors de la négociation du nouveau dispositif conventionnel de la branche.

Fixation des salaires minima hiérarchiques

Article 138

En vigueur étendu

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés, par accord collectif national de branche, en valeur nominale, pour chacune des dix-huit classes d'emplois définies par l'article 62.1 de la présente convention, sans méconnaître, dès la première classe d'emplois du groupe d'emplois A (A.1), le taux du salaire minimum de croissance en vigueur.

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés pour une année civile complète de travail effectif et pour la durée légale du travail en vigueur à la date de conclusion de l'accord collectif qui les a fixés.

Les partenaires sociaux au niveau national se réunissent, au plus tard à la fin du premier trimestre de chaque année civile, pour déterminer les valeurs des salaires minima hiérarchiques applicables pour l'année civile en cours.

Application des salaires minima hiérarchiques

Article 139

En vigueur étendu

Les salaires minima hiérarchiques sont adaptés à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En conséquence, ils supportent, le cas échéant, les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires ou pour rémunération forfaitaire.

Ils sont réduits, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif.

Enfin, ils sont adaptés, au prorata, en cas de modification, en cours d'année, de la fonction du salarié entraînant un changement du classement applicable à la nouvelle fonction.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de :

- 15 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus ;

- 30 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de 30 %. Les salaires minima hiérarchiques ainsi majorés sont adaptés en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif prévu par le contrat de travail lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

Les signataires de la présente convention estiment qu'une expérience professionnelle de six années est une condition du plein exercice, par les débutants, des emplois du groupe F.

Sont usuellement considérés comme débutants, au sens du présent article, les salariés, embauchés au sortir des études, dont l'expérience professionnelle nécessite une période de mise en pratique des connaissances acquises et d'intégration à l'entreprise.

En conséquence, afin de valoriser la prise progressive d'autonomie et de responsabilité, le barème unique est adapté donnant lieu à l'application de montants spécifiques de salaires minima hiérarchiques durant ces six années. Ces montants sont majorés de :

- 5 % après deux années d'expérience professionnelle ;

- 8 % après quatre années d'expérience professionnelle.

Après six années d'expérience professionnelle, le salarié se voit appliquer les montants du barème unique des salaires minima hiérarchiques, indiqués pour la durée du travail applicable, tels que définis dans l'annexe 6 de la présente convention.

Équivaut à une année d'expérience professionnelle toute année de travail effectuée comme cadre ou dans un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée. Chacune de ces six années d'expérience peut être acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail, dans une ou plusieurs entreprises.

Les signataires de la présente convention considèrent que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée contribuent à l'acquisition d'une expérience professionnelle au sens du présent article. Aussi, ils conviennent que pour chaque période d'exécution d'un ou plusieurs contrats en alternance, conclus dans une ou plusieurs entreprises, dont la durée est égale à deux ans, l'expérience professionnelle prise en compte est égale à un an.

À titre transitoire, le barème unique adapté est applicable aux salariés en poste dans l'entreprise au 31 décembre 2023 et ayant moins de six années d'expérience professionnelle au sens des présentes dispositions.

À ce titre, entre également dans le calcul des années d'expérience professionnelle, toute année de travail antérieure au 1er janvier 2024 effectuée comme cadre ou dans un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, au titre d'un ou plusieurs contrats de travail dans une ou plusieurs entreprises. Tout contrat d'apprentissage et de professionnalisation conclu antérieurement au 1er janvier 2024, dans une ou plusieurs entreprises, ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, est pris en compte pour justifier des conditions fixées au 16e alinéa du présent article.

Assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques

Article 140

En vigueur étendu

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques, ainsi adaptés le cas échéant, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, telle que prévue au chapitre 2 du titre X ;

- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;

- les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;

- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;

- la rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes issues des dispositifs d'épargne

salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Période transitoire

Article 141

En vigueur étendu

L'instauration, au niveau national, d'un barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1er janvier 2024 conduit à faire converger les différents salaires minima hiérarchiques fixés jusqu'en 2023 par 76 accords territoriaux pour les mensuels et par les accords nationaux annuels déterminant le barème des ingénieurs et cadres en application de la convention collective nationale du 13 mars 1972.

Du fait des disparités constatées entre les différents salaires minima hiérarchiques territoriaux d'une part, et ceux applicables aux ingénieurs et cadres d'autre part, la convergence de ces différents minima hiérarchiques dans une grille unique pourra aboutir, pour certaines entreprises, à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires de la présente convention conviennent d'instituer une période transitoire pour ces entreprises comprenant 150 salariés ou moins, liés à l'entreprise par un contrat de travail et composant sa masse salariale.

Pour les entreprises dans lesquelles l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2024 entraînerait une hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5 % concernant au minimum 25 % de leur effectif, l'obligation d'application du barème unique national est reportée au plus tard au 1er janvier 2030.

Pour apprécier le niveau de la hausse de la masse salariale simulée consécutive à l'entrée en vigueur du barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1er janvier 2024, les entreprises déterminent leur masse salariale au titre de l'année 2023. Celle-ci est composée de l'ensemble des rémunérations brutes versées aux salariés liés par un contrat de travail à l'entreprise.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année 2023, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération retenue pour le calcul de la masse salariale 2023 est sera reconstitué sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En cas d'arrivée au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à retenir pour le calcul de la masse salariale 2023 est celui perçu par le salarié au titre de cette année, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension. Pour le calcul de la masse salariale 2024, le SMH est proratisé dans les mêmes conditions.

Les entreprises fixent ensuite, en fonction d'un effectif identique à celui ayant donné lieu à l'appréciation de la masse salariale de 2023, la masse salariale simulée de 2024, en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1er janvier 2024.

Elles comparent enfin le niveau des deux masses salariales afin d'obtenir un pourcentage d'augmentation.

Cette comparaison a lieu au plus tôt dès la connaissance de la masse salariale 2023 et au plus tard avant le 31 mars 2024. Elle est effectuée au regard de la classification prévue par le présent dispositif conventionnel.

Pour ces mêmes entreprises, les salaires minima hiérarchiques applicables à compter du 1er janvier 2024 correspondent aux valeurs du barème unique national diminuées du pourcentage que représenterait leur hausse de la masse salariale annuelle si elles avaient appliqué le barème unique 2024 en annexe 6 de la présente convention. Pour les salariés en poste au 31 décembre 2023, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises, au titre de l'année 2024, ne doivent pas être inférieurs à ceux applicables en 2023. Pour les salariés embauchés à compter du 1er janvier 2024, les salaires minima applicables sont identiques à ceux des salariés occupant un poste relevant de la même classe d'emplois.

À compter du 1er janvier 2025, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises sont au minimum augmentés, pour chaque classe d'emplois, à hauteur du pourcentage de revalorisation négocié chaque année pour chaque classe d'emplois du barème unique de salaires minima hiérarchiques. Ce pourcentage de revalorisation est majoré de 1,5 points dans la limite du barème unique applicable pour l'année civile donnée.

Les modalités suivantes s'appliquent pour les entreprises éligibles à cette mesure et souhaitant bénéficier des présentes dispositions :

- dès la comparaison susmentionnée effectuée par l'employeur, l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise atteste cet impact potentiel sur la masse salariale 2023 de l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable en 2024 et des difficultés économiques que cela pourrait entraîner ;

- les salaires minimaux hiérarchiques applicables aux salariés de l'entreprise sont communiqués chaque année au comité social et économique lorsqu'il existe ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés ;

- le comité social et économique, s'il existe, peut demander, à l'expert-comptable ou au commissaire aux comptes, de lui présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la masse salariale et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner.

Chapitre 2 Prime d'ancienneté

Modalités de calcul

Article 142

En vigueur étendu

Le salarié dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté est calculée en appliquant, à la base de calcul spécifique du salarié multipliée par cent, le nombre d'années d'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans.

La base de calcul spécifique est déterminée en multipliant la valeur du point par un taux, figurant en annexe 7 de la présente convention, pour chaque classe d'emplois.

La valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale ou sectorielle. Cette valeur est fixée par un accord territorial ou sectoriel.

À compter du 1er janvier 2024, en l'absence d'accord territorial ou sectoriel prévoyant la valeur du point, les signataires de la présente convention conviennent que la valeur du point applicable est la dernière négociée sur le territoire ou le secteur concerné.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Il supporte donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année, soit la majoration de 30 % dans les conditions de l'article 139 de la présente convention.

La prime d'ancienneté doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Dispositions transitoires

Article 143

En vigueur étendu

Étant attachés au maintien de la prime d'ancienneté, les signataires de la présente convention conviennent de réviser la formule de calcul de la prime d'ancienneté, afin de l'adapter à la nouvelle classification applicable dans la branche de la métallurgie.

Un complément est attribué au salarié titulaire d'un contrat de travail au 31 décembre 2023, si, en janvier 2024, en raison de la seule entrée en vigueur de la convention collective, pour la même durée du travail, cette nouvelle formule conduit à un montant de la prime d'ancienneté inférieur à celui perçu en décembre 2023. Le montant de ce complément est apprécié au regard de l'évolution d'un des paramètres de calcul de la prime d'ancienneté et pour la même durée du travail. Il est alloué au salarié dans la limite du montant du complément perçu au titre de l'année 2024 et aussi longtemps qu'il n'a pas été rattrapé par le montant de la prime d'ancienneté nouvelle. Le complément est versé mensuellement au salarié, et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Chapitre 3 Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

Contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives

Article 144

En vigueur étendu

Le travail en équipes successives visé au présent article recouvre l'organisation du travail mise en place par l'employeur en plusieurs groupes de salariés (appelés équipes) qui se succèdent sur les mêmes postes. Ce travail peut être organisé en 2, 3, 4, 5, 6 équipes ou groupes de salariés qui occupent successivement le même poste sur les équipements. Ces équipes peuvent être notamment strictement successives (sans chevauchement), chevauchantes, fixes, tournantes.

Chaque poste accompli dans le cadre d'un travail en équipes successives ouvre droit à une prime d'un montant égal à la

rémunération de 30 minutes sur la base du salaire minimum hiérarchique.

Cette contrepartie n'est pas due lorsque l'horaire de travail des salariés ci-dessus visés comporte un arrêt supérieur à 1 heure.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette contrepartie, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail en équipes successives, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination.

Contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit

Article 145

En vigueur étendu

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par le salarié travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à 6, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum hiérarchique.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail de nuit, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination (majoration d'incommodité, indemnité de pause payée, indemnité d'emploi, prime de panier à l'exception de la part exonérée des cotisations de sécurité sociale ; etc.) ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit.

Contrepartie salariale au titre du travail accompli exceptionnellement de nuit, un dimanche et/ou un jour férié

Article 146

En vigueur étendu

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 25 % du salaire de base.

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile, un dimanche ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 100 % du salaire de base.

Lorsque le jour de repos hebdomadaire est attribué un autre jour que le dimanche, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile correspondant à ce jour de repos, ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 100 % du salaire de base. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette contrepartie, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail habituel du dimanche, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination.

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile, un jour férié, ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 50 % du salaire de base.

La majoration de salaire prévue au titre de la contrepartie salariale du travail exceptionnel, qu'il soit réalisé de nuit, un dimanche, un autre jour de repos hebdomadaire, et/ou un jour férié, n'exclut pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Il est fait application des contreparties prévues par le présent article sauf en cas d'éventuels dispositifs de gestion, notamment les coefficients de lissage, mis en place dans des entreprises organisant les conditions de passage d'un cycle de travail en postes à l'autre.

Chapitre 4 Remboursement de frais professionnels

Indemnité de repas de nuit

Article 147

En vigueur étendu

L'indemnité de repas est obligatoirement due, dans les conditions visées ci-dessous, pour tout salarié, travailleur de nuit, lorsque les heures de travail réellement effectuées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures sont au moins égales à 6 heures au cours de cette plage.

Elle constitue un remboursement de frais professionnels et, à ce titre, elle ne peut pas être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Le montant de l'indemnité de repas est égal au montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Cette indemnité de repas est octroyée si elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaires décalés ou travail de nuit ;

- elle est destinée à l'indemniser des dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

Chapitre 5 Les salariés auteurs d'une invention

Les règles communes

Article 148

En vigueur étendu

Seules sont visées par le présent chapitre les inventions brevetables.

Lorsque le salarié est l'auteur d'une invention, cette situation est régie par les articles L. 611-7 et suivants et R. 611-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle.

Le salarié auteur d'une invention doit en informer immédiatement l'employeur. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

Les inventions de mission

Article 149

En vigueur étendu

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. L'employeur informe le salarié auteur d'une telle invention lorsque cette dernière fait l'objet du dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle et lors de la délivrance, le cas échéant, de ce titre.

Chaque salarié, auteur d'une invention de mission dévolue à l'employeur, perçoit une rémunération supplémentaire.

Cette rémunération supplémentaire est égale à 300 euros. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la rémunération supplémentaire, toutes les sommes ayant le même objet sont prises en compte.

Elle peut prendre la forme d'une prime qui est versée en une ou plusieurs fois et dont le droit est ouvert à la date de l'invention.

En outre, l'employeur examinera les modalités d'un éventuel complément de rémunération supplémentaire au profit du salarié auteur d'une invention de mission, notamment lorsque l'invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise.

Les inventions attribuables

Article 150

En vigueur étendu

Lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, il est possible à l'employeur de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de cette invention par le paiement d'un juste prix qui est librement négocié entre les parties.

Les inventions ni de mission, ni attribuables

Article 151

En vigueur étendu

Pour les autres inventions, qui ne sont ni de mission, ni attribuables, il est possible à l'employeur d'acquérir la propriété ou la jouissance de ces inventions, conformément au droit commun, par accord avec le salarié et moyennant le paiement d'un prix qui est librement négocié entre les parties.

Chapitre 6 Dispositions particulières applicables aux salariés titulaires d'un contrat en alternance

Rémunérations minimales

Article 152

En vigueur étendu

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des bénéficiaires d'un contrat en alternance comme suit. La rémunération minimale d'un alternant est fixée selon un pourcentage du Smic déterminé à l'article 152.1 de la présente convention, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 152.2.

Pourcentage du Smic applicable

Article 152.1

En vigueur étendu

Pourcentage du Smic applicable aux apprentis

Article 152.1.1

En vigueur étendu

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1° Pour les jeunes âgés de 15 à 17 ans :

- 35 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;

- 45 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

- 55 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 ans à 25 ans :

- 55 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;

- 65 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

- 80 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés d'au moins 26 ans :

100 % du Smic, quelle que soit l'année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

Pourcentage du Smic applicable aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

Article 152.1.2

En vigueur étendu

Salariés âgés de moins de 26 ans

Article 152.1.2.1

En vigueur étendu

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat de travail à durée indéterminée, un salaire

minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6325-15 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixé comme suit :

1° Pour les titulaires d'un CQPM/CQPI ou d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- 70 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;

- 85 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

2° Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :

- 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;

- 75 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Salariés âgés de 26 ans et plus

Article 152.1.2.2

En vigueur étendu

Pour les contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de 26 ans et plus, la rémunération minimale applicable est au moins égale à 100 % du Smic.

Rémunérations annuelles garanties applicables aux salariés titulaires d'un contrat en alternance

Article 152.2

En vigueur étendu

Barème

Article 152.2.1

En vigueur étendu

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat en alternance, pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 4 familles de classement définies à l'article 62.4 de la présente convention.

Famille 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe A, classe 1 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe A, classe 2 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe B, classe 3 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 4

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 4, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe B, classe 4 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Application

Article 152.2.2

En vigueur étendu

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail, soit pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures.

La rémunération annuelle garantie s'applique pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

La rémunération annuelle garantie est réduite, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable au salaire minimum hiérarchique, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application de la rémunération annuelle garantie, ainsi adaptée le cas échéant, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, telle que prévue au chapitre 2 du titre X ;

- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;

- les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;

- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;

- la rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Modalités d'application aux alternants de certaines dispositions conventionnelles en matière de rémunération

Article 153

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions des chapitres 2 et 3 du présent titre, les signataires conviennent des adaptations suivantes :

Prime d'ancienneté

Article 153.1

En vigueur étendu

Pour l'application du chapitre 2 du présent titre relatif à la prime d'ancienneté, le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté applicable aux salariés en alternance, pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, est, pour chaque famille de classement, celui fixé par l'annexe 7 de la présente convention, pour la classe d'emploi correspondante.

Famille de classement	Famille 1	Famille 2	Famille 3	Famille 4
Taux	Classe d'emploi 1	Classe d'emploi 2	Classe d'emploi 3	Classe d'emploi 4

Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

Article 153.2

En vigueur étendu

Pour l'application des articles 144 et 145 de la présente convention, le calcul de la contrepartie s'effectue sur la base de la rémunération annuelle garantie.

Prime de fidélité à l'issue du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée

Article 154

En vigueur étendu

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat a été exécuté, il bénéficie, après le 12e mois d'exécution du nouveau contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée suivant le dernier contrat de professionnalisation, d'une prime de fidélité.

Le montant de cette prime est égal à 5 % de la valeur annuelle de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié au terme de son contrat de professionnalisation.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

Dispositions finales

Article 155

En vigueur étendu

Un complément de rémunération est attribué pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, au salarié titulaire du contrat en alternance au 31 décembre 2023 si, au terme du contrat en alternance ou au 31 décembre 2024 au plus tard, pour la même durée du travail, sa rémunération annuelle garantie pour l'année 2024 est inférieure à celle au titre de l'année 2023.

Chapitre 7 Suivi spécifique des dispositions relatives à la rémunération

Suivi

Article 156

En vigueur étendu

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre des dispositions relatives à la rémunération dans le cadre de la sous-commission de l'observation de la négociation collective prévue à l'article 20.3.1 de la présente convention.

Une évaluation des présentes dispositions est réalisée au plus tard 5 ans après son entrée en vigueur.

Chapitre 8 Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Principes

Article 157

En vigueur étendu

Conformément au préambule de l'accord national de branche du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie, les signataires de la présente convention conviennent, à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, de l'instauration d'une garantie conventionnelle individuelle de rémunération dans les conditions prévues au présent chapitre.

Cette garantie permet aux salariés en poste de conserver leur rémunération si l'application des dispositions de la présente

convention collective entraîne une baisse de cette rémunération. La rémunération est préservée à travers le maintien d'un niveau global et non lié à sa structure. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération permet aux entreprises et aux salariés la mise en œuvre de la nouvelle couverture conventionnelle. Les signataires ont souhaité construire un dispositif conventionnel en retenant des solutions équitables tant pour les entreprises que pour les salariés.

Le présent chapitre a donc pour objectif de préciser les conditions dans lesquelles une garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assurée lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Ce chapitre permet ainsi aux salariés et aux employeurs concernés de mieux appréhender leurs droits et leurs obligations.

Il sécurise les salariés et les employeurs grâce à une définition précise et stable, identique pour toutes les entreprises.

Cette garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut se cumuler avec la garantie légale de rémunération applicable en cas de dénonciation, sans accord de substitution, de la convention collective et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels.

Pour l'application du présent chapitre, les termes ' accord d'entreprise ' désignent, sauf exception, toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, soit au niveau interentreprises, soit au niveau de l'établissement.

Champ d'application

Article 158

En vigueur étendu

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération s'applique aux salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2023, sauf lorsque la convention et les accords collectifs territoriaux ou sectoriels ont été dénoncés sans qu'ait été conclu un accord de substitution.

Montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Article 159

En vigueur étendu

Le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié a perçue au titre de l'année civile 2023, en application de :

- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des accords collectifs nationaux abrogés ;

- la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et des accords collectifs de la sidérurgie révisés ou dénoncés ;

- la convention collective territoriale et des accords collectifs territoriaux révisés ou dénoncés ;

- son contrat de travail.

Assiette de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Article 160

En vigueur étendu

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assise sur l'assiette des cotisations sociales telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Afin de déterminer le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :

- le salaire de base selon la durée contractuelle de travail, sans que soient exclues les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;

- les contreparties salariales, de toute nature, prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et le contrat de travail ;

- les contreparties salariales prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et le contrat de travail ayant pour objet de compenser une sujétion liée à une organisation particulière ou à des conditions particulières du travail ;

- les primes forfaitaires prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et par le contrat de travail ;

- les avantages en nature, le cas échéant pour la partie soumise à cotisations sociales, prévus par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et par le contrat de travail, après évaluation de leur valeur monétaire.

Les éléments de rémunération visés ci-dessus sont également inclus lorsqu'ils sont prévus par les dispositions territoriales ou nationales de branche ou par le contrat de travail et que leurs modalités de mise en œuvre sont renvoyées à d'autres sources juridiques.

Sont, en revanche, exclus de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération les éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, prévue au chapitre 2, du titre X de la présente convention, lorsque cette prime fait l'objet du complément prévu à l'article 143 de la présente convention ;

- les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelle qu'en soit la dénomination ;

- les remboursements de frais professionnels tels que définis à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale ;

- les sommes allouées au titre de l'intéressement prévu à l'article L. 3312-4 du code du travail ;

- les sommes réparties au titre de la réserve spéciale de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3324-5 du code du travail ;

- les sommes versées par l'employeur à un plan d'épargne en application de l'article L. 3332-11 du code du travail, et de l'article L. 224-21 du code monétaire et financier ;

- les sommes allouées par l'employeur au bénéfice du salarié pour le financement des prestations de protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du code de la sécurité sociale ;

- la contribution patronale à l'acquisition de chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés ;

- les avantages mentionnés aux I respectifs des articles 80 bis et 80 quaterdecies du code général des impôts, tels que les options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux salariés de l'entreprise.

Modalités de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Article 161

En vigueur étendu

En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile 2023, quel qu'en soit le motif, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celle qu'il a perçue au titre de la période écoulée depuis son embauche. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas de modification de la durée contractuelle de travail après l'entrée en vigueur de la présente convention, le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, à l'exception des éléments de rémunération forfaitaires non liés à la durée du travail, est recalculé, en le proratisant en fonction de la nouvelle durée contractuelle de travail.

Si, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, le salarié n'est plus soumis à une sujétion liée à une organisation particulière du travail, la garantie conventionnelle de rémunération sera réduite à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de ces sujétions dans le calcul de cette garantie. Toute modification dans la récurrence d'une sujétion liée à une organisation particulière de travail, à laquelle le salarié est toujours soumis postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, est sans effet sur le montant de la garantie conventionnelle de rémunération.

Si, en raison de l'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention collective dans l'entreprise, le salarié perd un élément de rémunération prévu par les sources visées à l'article 159, la garantie conventionnelle de rémunération sera réduite à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de l'ancienne classification dans le calcul de cette garantie. Ces sommes sont garanties par le mécanisme visé à l'article 69 de la présente convention collective.

Si, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, le salarié conclut une convention de forfait en jours ou n'y est plus soumis, le niveau de la garantie de rémunération est corrigé, l'année considérée, selon le cas, des

augmentations ou des diminutions de rémunération liées à ces modifications de décompte du temps de travail. Ainsi, les majorations de salaire liées aux conventions de forfait annuel en jours n'ont pas pour effet de modifier le montant de l'indemnité différentielle.

Assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Article 162

En vigueur étendu

Afin de déterminer si l'employeur doit verser un complément de rémunération au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, le montant de la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile de comparaison, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celui perçu par le salarié au cours de l'année civile de comparaison, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension, au titre de l'année civile 2023.

À ce titre, seuls doivent être pris en compte dans l'assiette de comparaison, c'est-à-dire dans la rémunération annuelle du salarié, les rémunérations, applicables à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, incluses dans l'assiette de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération visées à l'article 160 du présent chapitre, issues :

- du contrat de travail ;

- des nouvelles dispositions conventionnelles de branche y compris les éléments de rémunération prévus par la présente convention collective, à l'exclusion de l'ensemble des éléments versés en application de la garantie prévue à l'article 69 de la présente convention collective même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelles qu'en soient la nature et la dénomination ;

- des accords d'entreprise, qui seraient conclus ou révisés postérieurement à la date de signature de la présente convention. En cas de révision d'un accord d'entreprise, postérieurement à la date de signature de la présente convention, seuls les nouveaux éléments de rémunération, ou les augmentations d'éléments de rémunération déjà existants doivent être pris en compte dans la détermination de la rémunération annuelle du salarié, et doivent être intégrés dans l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ;

- d'usages ou d'engagements unilatéraux instaurés postérieurement à la date de signature de la présente convention.

En cas de dénonciation de la convention et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels, suivie de la conclusion d'un accord de substitution, les éventuels éléments de rémunération prévus par cet accord intègreront l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, et seront pris en compte pour apprécier le respect de cette dernière.

Modalités de versement du complément de rémunération

Article 163

En vigueur étendu

Le respect de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération pourra être assuré par le versement d'une indemnité différentielle entre, d'une part, la garantie conventionnelle individuelle de rémunération au titre de l'année civile 2023, et, d'autre part, la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention.

Par principe, le montant dû au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est annuel, de sorte que l'indemnité différentielle sera versée à l'issue de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention. L'indemnité est versée dans les meilleurs délais et, au plus tard, avant fin janvier qui suit chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention.

Néanmoins, les signataires de la présente convention conviennent qu'un versement mensuel de l'indemnité différentielle peut être envisagé et/ou de manière anticipée.

Un accord collectif d'entreprise pourra également prévoir le versement d'un montant forfaitaire au salarié, chaque année,

afin de s'acquitter du complément de rémunération dû au titre de cette garantie conventionnelle individuelle de rémunération. Cette indemnité forfaitaire se substituera à l'indemnité différentielle ci-dessus mentionnée.

Évolution dans le temps de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Article 164

En vigueur étendu

À compter du 31 décembre 2024 et à la fin de chaque année civile, le montant de la rémunération annuelle perçue par le salarié au titre de l'année civile considérée doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération. Le montant de l'indemnité différentielle pourra évoluer chaque année à hauteur de la différence entre le niveau de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération et celui de la rémunération annuelle du salarié.

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération disparaît pour l'avenir lorsque :

- le montant de l'indemnité différentielle est nul ;

- l'accord d'entreprise au sens du présent chapitre, à l'exclusion d'un accord d'établissement, le prévoit ;

- l'accord individuel entre l'employeur et le salarié le prévoit ; les parties formalisent les termes de cet accord.

Titre XI Protection sociale complémentaire

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Principes généraux

Article 165

En vigueur étendu

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

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

Engagement pour une protection sociale de branche

Article 165.1

En vigueur étendu

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

- universelle : elle impose un niveau minimal de couverture obligatoire de tous les salariés de la branche ;

- sociale : elle définit un socle minimal de garanties, couvrant les dépenses de frais de santé, l'incapacité, l'invalidité et le décès, avec une participation minimale de l'entreprise ;

- solidaire : elle comporte un volet d'assurance décès, incluant un dispositif de rente éducation des enfants ayants droit du salarié décédé ;

- paritaire : elle inclut un régime de branche accessible à toutes les entreprises de la branche, outil de mutualisation et de solidarité entre les salariés et entre les entreprises de la branche.

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

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

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

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

Clause de dénonciation partielle

Article 165.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Catégories objectives et cotisation garantie de branche

Article 166

En vigueur étendu

Catégories objectives

Article 166.1

En vigueur étendu

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

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

i) Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant de la catégorie des ingénieurs et cadres, telle que définie aux articles 1er, 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;

ii) Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2e échelon du niveau V de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

iii) Pour l'application des dispositions du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collective mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2e échelon du niveau III, et, au plus, au 1er échelon du niveau V, de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

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

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

- soit de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;

- soit de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, et, respectivement, des conventions collectives territoriales de la métallurgie, telles qu'en vigueur au 1er janvier 2023.

Cotisation garantie de branche

Article 166.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

- soient appelés sur la base de taux minorés, ou, à défaut ;

- soient réduits de l'équivalent en taux de cotisations, assis sur la masse cotisable, du montant des réserves mobilisées pour équilibrer les comptes de l'exercice.

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

Le recours à ces modalités ne saurait être durable dans le pilotage du contrat collectif. En particulier, les taux appelés sur la

base de taux minorés ne sauraient être durablement inférieurs aux taux mentionnés au titre de la cotisation garantie de branche.

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

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

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

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

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

Titre XII Dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité

Chapitre 1er Principes

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 2 Salariés visés

En vigueur étendu

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

Chapitre 3 Dispositions générales

En vigueur étendu

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

Chapitre 4 Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail

La délégation de pouvoirs

Article 167

En vigueur étendu

L'établissement de la délégation de pouvoirs

Article 167.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Les critères de la délégation de pouvoirs

Article 167.1.1

En vigueur étendu

Tout délégataire de pouvoirs doit disposer :

- de l'autorité : notamment pouvoir de décision, de commandement ;

- des moyens nécessaires à l'accomplissement des missions confiées par délégation : moyens humains, matériels et financiers ;

- de la compétence : notamment connaissances requises, diplômes, expérience.

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

Les modalités de la délégation de pouvoirs

Article 167.1.2

En vigueur étendu

Les modalités de la délégation de pouvoirs en santé et sécurité au travail

Article 167.1.2.1

En vigueur étendu

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

Cet écrit détermine notamment :

- les critères de la délégation ci-dessus rappelés ;

- les modalités d'établissement d'une éventuelle subdélégation de pouvoirs ;

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

Les modalités applicables aux autres délégations de pouvoirs

Article 167.1.2.2

En vigueur étendu

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

Le suivi de la délégation de pouvoirs

Article 167.2

En vigueur étendu

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

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

L'accès aux informations adaptées

Article 168

En vigueur étendu

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

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

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

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

La capacité d'expression appropriée

Article 169

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les déplacements professionnels

Article 170

En vigueur étendu

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

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

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

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

Le droit à la connexion et à la déconnexion choisies et responsables

Article 171

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Le recours au télétravail

Article 172

En vigueur étendu

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

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

La formation

Article 173

En vigueur étendu

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

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

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

À ce titre, il est rappelé que, en application des dispositions conventionnelles en vigueur en matière de formation, prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention, l'entretien professionnel constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel, et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant

être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. À l'occasion des entretiens professionnels menés en dernière partie de carrière, l'employeur et le salarié recensent les connaissances et compétences acquises, et examinent les actions de formation et de VAE pouvant être mises en œuvre dans le cadre de la poursuite d'activité des salariés qui occupent des postes à responsabilité. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre toute action permettant d'adapter leur charge de travail et de faciliter les transitions professionnelles (tutorat, transmission des savoirs et des connaissances, mise à disposition, passage d'une convention de forfait en jours à un décompte du temps de travail en heures pour bénéficier d'une retraite progressive…).

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

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

L'exercice d'une activité de représentation du personnel ou syndicale

Article 174

En vigueur étendu

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

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

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

L'accès au mandat

Article 174.1

En vigueur étendu

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

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

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

L'exercice du mandat

Article 174.2

En vigueur étendu

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

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

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

annuel d'évaluation.

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

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

Titre XIII Dispositions finales

Durée

Article 175

En vigueur étendu

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Suivi de l'application

Article 176

En vigueur étendu

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

Conciliation

Article 177

En vigueur étendu

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

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 178

En vigueur étendu

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

Adhésion

Article 179

En vigueur étendu

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

Révision

Article 180

En vigueur étendu

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

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

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

Dénonciation

Article 181

En vigueur étendu

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

Entrée en vigueur et extension

Article 182

En vigueur étendu

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

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

Conventions et accords collectifs nationaux conclus avant la signature de la présente convention collective nationale

Article 183

En vigueur étendu

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

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

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

Formalités de dépôt et de publicité

Article 184

En vigueur étendu

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

Annexes

Annexe 1 Glossaire général de la classification

En vigueur étendu

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

Certification légale ou réglementaire

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

Classement

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

Classification

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

Critères classants

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

Degrés

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

Emploi

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

Qualification personnelle

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

Qualification requise

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

Référentiel d'analyse

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

Salaire minimal conventionnel

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

Annexe 2 Glossaire relatif au référentiel paritaire d'analyse des emplois visé à l'article 60 « Méthode de classification »

En vigueur étendu

Introduction du glossaire

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

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

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

1. Les termes généraux

Classification

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

Classement

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

Emploi

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

Qualification personnelle

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

Qualification requise

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

Certification légale ou réglementaire

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

Référentiel d'analyse

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

Critères classants

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

Degrés

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

Salaire minimum conventionnel

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

2. Les critères classants du référentiel paritaire d'analyse

2.1. Complexité de l'activité

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

Ce critère combine :

- nature/degré/diversité des difficultés techniques ;

- réponses/solutions/scénarios à mettre en œuvre.

Activités

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

Modes opératoires

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

Activités diversifiées

Activités de nature différente, technique ou professionnelle.

Méthodes

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

Diagnostic

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

Analyse

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

Étude

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

Techniques

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

Processus

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

Domaine professionnel (ou domaine)

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

Systèmes/modèles

Dans un environnement global, ensemble de processus combinés.

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

Domaines professionnels : filière ou famille résultant de l'organisation de l'entreprise	**Techniques : ensemble des procédés et des technologies d'une profession/d'un métier**	**Activités : ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle**

Fabrication	Chaudronnerie	Tuyauterie Soudure Tôlerie …	Assemblage-soudage Traçage Roulage Pliage Découpe …
	Usinage-outillage	Fraisage Tournage Rectification Érosion Montage-ajustage …	Réglage Programmation Contrôle Finition-parachèvement …
	Traitement des matériaux	Traitement thermique Traitement de surface Traitement électrochimique …	Préparation Réglage Chargement-manutention Contrôle …
	Assemblage/Montage	Mécanique Électricité Électronique Énergétique …	Vissage Collage Sertissage Brasage Câblage Tests …
	Production sidérurgique	Fusion Coulée Laminage Tréfilage Forge Traitement thermique …	Chargement-addition Affinage Pilotage-conduite Oxycoupage Meulage …
	Transformation des métaux	Matriçage Forgeage Emboutissage …	Montage Réglage Contrôle Suivi de production
Maintenance	Mécanique Électrotechnique Automatismes/robotique Énergétique Pneumatique Hydraulique Infrastructures/réseaux …		Diagnostic Démontage Dépannage Contrôle réglementaire Traçabilité …
Recherche et développement/études	Conception Modélisation Qualification des essais Propriété industrielle …		Choix technologiques Calcul de dimensionnement Dessin industriel Tests/essais …
Industrialisation / méthodes	Organisation Amélioration continue Implantation-aménagement …		Choix technologiques Ergonomie Définition des gammes/temps Rédaction des modes opératoires …
Supply chain/logistique	Magasinage/stockage Conditionnement/emballage Transport Planification/ordonnancement Achats …		Organisation des flux Réception Manutention Expédition Approvisionnement Contrôle / inventaire …

Marketing/commercial	Études de marchés Promotion et webmarketing Vente Distribution …	Qualification de cibles Prospection Chiffrage Animation du réseau commercial Négociation Fidélisation …
Administration et finances	Comptabilité Contrôle de gestion Finances Audit …	Saisie-émission Déclarations Contrôle Analyse-arbitrages …
Ressources humaines	Recrutement Formation Relations sociales Juridique Communication Paye Responsabilité sociétale d'entreprise Médical …	Conception Formalisation/rédaction Négociation Information Conduite d'entretien …
Système d'information	Développement Programmation-paramétrage Exploitation matériels-logiciels Maintenance Sécurité …	Administration Assistance-conseil Dépannage Choix techniques de prestations …

2.2. Connaissances

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

Ce critère combine :

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

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

Connaissances minimales

De la vie courante.

Connaissances élémentaires

Lire/écrire/compter.

Connaissances professionnelles

Connaissances techniques spécifiques à un métier.

Connaissances générales

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

Connaissances approfondies

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

Connaissances spécialisées

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

Connaissances hautement spécialisées

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

Discipline(s)

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

2.3. Autonomie

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

Ce critère combine :

- latitude d'action, d'organisation et de décision pour l'élaboration de solutions ;

- nature/type/fréquence du contrôle des actions et décisions.

Contrôle

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

Contrôle permanent

En continu et à chaque étape.

Contrôle fréquent

Souvent et à différentes étapes prédéfinies.

Contrôle ponctuel

À différentes étapes prédéfinies ou de manière aléatoire.

Validation

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

Validation sur demande

À l'initiative du titulaire de l'emploi.

Validation par les résultats

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

Solutions identifiées

Réponses connues définies par l'organisation.

Méthodes

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

Procédés

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

Orientations

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

Orientations stratégiques

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

2.4. Contribution

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

Ce critère combine :

- responsabilité : apports, influence, conséquences attendues des actions et décisions sur l'activité ;

- périmètre de l'action : champ d'intervention sur lequel s'exerce l'emploi.

Activités

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

Équipe de travail

Collectif de travail constituant une entité cohérente.

Transformation

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

Performance

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

Entité économique

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

Développement

Structuration organisationnelle.

Sous-ensemble de l'organisation

Un des secteurs majeurs/significatifs de l'organisation.

2.5. Encadrement/Coopération :

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

Ce critère combine :

- encadrement hiérarchique : organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel ;

- coordination d'activités : pilotage/organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique ;

- appui : soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé.

Coopération ponctuelle

Apporter une aide lorsque la situation le nécessite.

Coopération régulière

Agir conjointement de manière constante/récurrente.

Appui

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

Transmission de savoirs et de pratiques

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

Coordination des activités

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

Coordination d'activités diversifiées

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

Encadrement hiérarchique

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

Sous-ensemble de l'organisation

Un des secteurs majeurs/significatifs de l'organisation.

2.6. Communication

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

Ce critère combine :

- nature de la communication : comprendre, informer, échanger, dialoguer, transmettre, argumenter, convaincre, négocier, représenter, susciter l'adhésion ;

- nature des interlocuteurs : internes ou externes, individuels ou collectifs, variété, diversité.

Consignes et échanges simples

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

Environnement immédiat

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

Ajustement des réponses

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

Communication démonstrative

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

Coopération et partenariat

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

Négociation

Recherche d'un accord qui engage les parties.

Négociation complexe

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

Représentation

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

Acteurs majeurs et diversifiés

Décideurs présents dans des institutions/instances/organisations différentes.

Enjeux stratégiques

De nature à assurer la pérennité de l'organisation.

Annexe 3 Les outils de la négociation

En vigueur étendu

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

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

L'accord à champ restreint

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

L'accord catégoriel

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

L'accord ou la clause à durée déterminée

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

La clause « à usage unique »

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

La clause de dénonciation partielle

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

La condition

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

Deux types de condition peuvent être distingués :

- la condition suspensive, qui a pour effet de suspendre l'exécution de l'obligation aussi longtemps que l'évènement convenu ne s'est pas réalisé ;

- la condition résolutoire, qui a pour effet d'annuler rétroactivement la convention en cas de survenance de l'évènement convenu.

La dérogeabilité et l'impérativité

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

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

Les dispositions optionnelles

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

La supplétivité

La clause d'une convention ou d'un accord collectif est dite « supplétive » lorsque cette clause prévoit, elle-même, expressément, qu'elle ne s'appliquera qu' « à défaut » d'une disposition conventionnelle ayant le même objet conclue à un niveau conventionnel inférieur. Ainsi, si la disposition d'un accord national de branche est déclarée « supplétive » par ledit

accord, cette disposition de l'accord national de branche ne sera pas du tout applicable dans une entreprise qui aura conclu un accord d'entreprise contenant une clause ayant le même objet que la clause considérée de l'accord national de branche.

Le terme d'effet

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

Annexe 4 Glossaire relatif au contrat de travail

En vigueur étendu

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

Annexe 5 Glossaire relatif à la durée du travail

En vigueur étendu

Jours ouvrables	Ensemble des jours de la semaine à l'exception des jours fériés chômés ainsi que du dimanche, ou du jour de repos hebdomadaire qui s'y substitue.
Jours ouvrés	Jours compris dans l'horaire de travail du salarié.
Jours civils	Tous les jours du calendrier, sans distinction des jours ouvrables, ouvrés, fériés …
Salaire	Contrepartie directe du temps de travail effectif.
Indemnisation/ indemnité	Somme versée en l'absence de travail effectif.

Taux horaire de base	Taux calculé sans prendre en compte les éventuels compléments de salaire, notamment les majorations attribuées au titre des heures supplémentaires.
Heures supplémentaires	Heures réalisées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale hebdomadaire ou équivalente (L. 3121-28 du code du travail).
Horaire normal de jour	Horaire de travail effectif, au plus égal à la durée légale du travail, applicable au personnel ne travaillant ni en équipe, ni sur la plage horaire de nuit.
Repos compensateur de remplacement	Repos attribué en remplacement du paiement des heures supplémentaires et/ ou de leur majoration.
Contrepartie obligatoire en repos	Repos attribué pour chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent.
Travail en continu	Salariés travaillant en équipes qui se succèdent sur les postes de travail 24 heures/24 heures, 7 jours/7 jours.
Jours de repos « forfait »	Dans le cadre d'une convention de forfait en jours sur l'année, jours attribués en vue de ne pas dépasser le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Annexe 6 Barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de l'année 2024

En vigueur étendu

Sous réserve, pour le groupe d'emplois F, de la condition particulière d'expérience professionnelle de six années, telle que définie par le second tableau ci-après, le barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de 2024, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

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

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

(En euros.)

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	21 700
	2	21 850
B	3	22 450
	4	23 400
C	5	24 250
	6	25 550
D	7	26 400
	8	28 450
E	9	30 500
	10	33 700
F	11	34 900
	12	36 700
G	13	40 000
	14	43 900
H	15	47 000
	16	52 000
I	17	59 300
	18	68 000

À partir de 2024, le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés débutants occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	À partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	À partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle
	11	28 200	29 610	31 979
	12	29 700	31 185	33 680

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

Annexe 7 Calcul de la prime d'ancienneté

En vigueur étendu

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

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

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

([base de calcul spécifique] × 100) × nombre d'années d'ancienneté

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

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

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

([5 × 1,45 %] × 100) × 8 = 58 euros mensuels bruts 35 heures

Annexe 8 Liste des conventions collectives territoriales

En vigueur étendu

Convention collective territoriale	Champ d'application géographique
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Ain	Département de l'Ain
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne	Département de l'Aisne
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques connexes et similaires du département de l'Allier	Département de l'Allier
Convention collective des industries métallurgiques électroniques et connexes des Alpes-Maritimes	Département des Alpes-Maritimes
Conventions collectives du travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes	Département des Ardennes
Convention collective des industries et métiers de la métallurgie de l'Aube	Département de l'Aube
Convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence	Départements Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence
Convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes du département du Calvados	Département du Calvados

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

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

Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la Région parisienne	Départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, des Yvelines, du Val-d'Oise, de l'Essonne
Convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais	Arrondissements d'Arras-Béthune-Lens, de Calais-Boulogne-Montreuil et Saint-Omer
Convention collective du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme	Département du Puy-de-Dôme, non compris l'arrondissement de Thiers et les cantons de Randan, Olliergues, Vertaizon, Saint-Dier-d'Auvergne, mais y compris les arrondissements de Brioude et du Puy-en-Velay dans le département de la Haute-Loire ainsi que le département du Cantal
Convention collective des industries métallurgiques mécaniques connexes et similaires de la région de Thiers	Arrondissement de Thiers et les cantons limitrophes ci-après : Olliergues, Vertaizon, Randan, Saint-Dier-d'Auvergne
Convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	Département des Pyrénées-Atlantiques et canton de Saint-Martin-de-Seignanx du département des Landes
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées	Département des Hautes-Pyrénées
Convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin	Département du Bas-Rhin
Convention collective de travail des industries de la métallurgie du Haut-Rhin	Département du Haut-Rhin
Convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône	Département du Rhône, canton de Pont-de-Chéruy et commune de La Verpillière
Convention collective des industries de la métallurgie du Haute-Saône	Département de la Haute-Saône
Convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire	Département de Saône-et-Loire
Convention collective de la Sarthe	Département de la Sarthe
Convention collective applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants	Département de la Savoie
Convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie	Département de la Haute-Savoie
Convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre	Arrondissement du Havre
Convention collective des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe	Arrondissements de Rouen et Dieppe
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de Seine-et-Marne	Département de la Seine-et-Marne
Convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres	Département des Deux-Sèvres
Convention collective de la métallurgie de la Somme	Département de la Somme, à l'exclusion des entreprises installées dans les cantons de Ault, Friville-Escarbotin, Gamaches, Moyenneville et Saint-Valery-sur-Somme
Convention collective de la métallurgie du Vimeu	Région du Vimeu constituée par les cantons : d'Ault, Gamaches, Moyenneville, Saint-Valery-Sur-Somme et les établissements industriels de Sailly-Flibeaucourt, Hallencourt et Hautvillers
Convention collective applicable aux industries métallurgiques de Belfort-Montbéliard	Département du Territoire de Belfort et des cantons suivants du département du Doubs : Audincourt - Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers - Bethoncourt - Montbéliard - Valentigney. La convention s'applique également aux communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont, du canton de Maîche, et aux communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche du canton de Valdahon

Convention collective applicable aux industries métallurgiques et connexes du département du Var	Département du Var
Convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse	Département du Vaucluse
Convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vendée	Département de la Vendée
Convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne	Département de la Vienne
Convention collective des industries Métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse	Département de la Haute-Vienne et de la Creuse
Convention collective des industries métallurgiques électriques électroniques et connexes du département des Vosges	Département des Vosges
Convention collective des industries métallurgiques mécaniques électriques et connexes de l'Yonne	Département de l'Yonne

Annexe 8-1 Liste des CPTN et de leur champ de compétence

Article

En vigueur étendu

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de l'Ain	Département de l'Ain
CPTN de l'Aisne	Département de l'Aisne
CPTN Côte d'Azur et Corse	Départements des Alpes-Maritimes, de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud
CPTN des Ardennes	Département des Ardennes
CPTN de l'Aube	Département de l'Aube
CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence »)	Départements des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse
CPTN Normandie Sud	Départements du Calvados et de l'Orne
CPTN de la Charente	Département de la Charente
CPTN de la Charente-Maritime	Département de la Charente-Maritime
CPTN du Cher	Département du Cher
CPTN Limousin	Département de la Corrèze, de la Haute-Vienne et de la Creuse
CPTN de la Côte-d'Or	Département de la Côte-d'Or
CPTN des Côtes-d'Armor	Département des Côtes-d'Armor
CPTN de la Dordogne	Département de la Dordogne
CPTN du Doubs	Les cantons de : - Baume-les-Dames ; - Besançon 1,2,3,4,5,6 ; - Frasne ; - Morteau ; - Ornans ; - Pontarlier ; - Saint-Vit ; - Maîche, à l'exception des communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Écurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essart, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont ; - Valdahon à l'exception des communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche ; - et les communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers du canton de Bavans
CPTN de Drôme-Ardèche	Départements de la Drôme et de l'Ardèche
CPTN de l'Eure	Département de l'Eure

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN d'Eure et Loir	Département d'Eure-et-Loir
CPTN du Finistère	Département du Finistère
CPTN du Gard et de la Lozère	Départements du Gard et de la Lozère
CPTN de la Gironde et des Landes	Départements de la Gironde et des Landes à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx
CPTN de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales	Départements de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales
CPTN d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan	Départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et la localité de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN de l'Indre	Département de l'Indre
CPTN d'Indre-et-Loire	Département d'Indre-et-Loire
CPTN de l'Isère et des Hautes-Alpes	Départements de l'Isère et des Hautes-Alpes
CPTN du Jura	Département du Jura
CPTN du Loir-et-Cher	Département du Loir-et-Cher
CPTN de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux	Département de la Loire et arrondissement d'Yssingeaux
CPTN de Loire-Atlantique	Département de Loire-Atlantique, à l'exclusion de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN du Loiret	Département du Loiret
CPTN du Lot-et-Garonne	Département du Lot-et-Garonne
CPTN de Maine-et-Loire	Département de Maine-et-Loire
CPTN de la Manche	Département de la Manche
CPTN de la Marne	Département de la Marne
CPTN de la Haute-Marne	Département de la Haute-Marne
CPTN Lorraine	Départements de la Meuse, de la Moselle, de la Meurthe-et-Moselle et des Vosges
CPTN de la Mayenne	Département de Mayenne
CPTN du Midi-Pyrénées	Départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, du Lot, du Tarn et du Tarn-et-Garonne
CPTN de la Nièvre	Département de la Nièvre
CPTN Flandre Maritime	Dans l'arrondissement de Dunkerque : - Canton n° 8 Bailleul : Uniquement les communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde, Saint-Sylvestre-Cappel ; - Canton n° 12 Coudekerque-Branche : toutes les communes ; - Canton n° 16 Dunkerque 1 : Toutes les communes ; - Canton n° 17 Dunkerque 2 : Toutes les communes ; - Canton n° 20 Grande-Synthe : Toutes les communes ; - Canton n° 21 Hazebrouck : Aucune commune ; - Canton n° 41 Wormhout : Toutes les communes à l'exception de : Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezeele et Zuytpeene.
CPTN Flandre-Douaisis	Les arrondissements de : - Lille ; - Douai. - Dans l'arrondissement de Dunkerque : - - Le canton de Hazebrouck ; - - Le canton de Bailleul à l'exception des communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde et Saint-Sylvestre-Cappel ; - - Dans le canton de Wormhout, uniquement les communes de Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezeele et Zuytpeene.
CPTN de Maubeuge	Arrondissement d'Avesnes
CPTN du Valenciennois et du Cambrésis	Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai
CPTN de l'Oise	Département de l'Oise
CPTN de la région parisienne	Départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, des Yvelines, du Val-d'Oise, de l'Essonne
CPTN du Pas-de-Calais	Département du Pas-de-Calais

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN d'Auvergne	Départements du Puy-de-Dôme, du Cantal, de l'Allier, et les arrondissements de Brioude et du Puy-en-Velay dans le département de la Haute-Loire
CPTN des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	Département des Pyrénées-Atlantiques et canton de Saint-Martin-de-Seignanx du département des Landes
CPTN des Hautes-Pyrénées	Département des Hautes-Pyrénées
CPTN du Bas-Rhin	Département du Bas-Rhin
CPTN du Haut-Rhin	Département du Haut-Rhin
CPTN du Rhône	Département du Rhône, canton de Pont-De-Chéruy et commune de La Verpillière
CPTN de Haute-Saône	Département de la Haute-Saône
CPTN de Saône-et-Loire	Département de Saône-et-Loire
CPTN de la Sarthe	Département de la Sarthe
CPTN de la Savoie	Département de la Savoie
CPTN de Haute-Savoie	Département de la Haute-Savoie
CPTN de l'arrondissement du Havre	Arrondissement Le Havre
CPTN des arrondissements de Rouen et de Dieppe	Arrondissements Rouen et Dieppe
CPTN de Seine-et-Marne	Département de la Seine-et-Marne
CPTN des Deux-Sèvres	Département des Deux-Sèvres
CPTN de la Somme	Département de la Somme : - à l'exception des cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit à l'exception des cantons de : - - Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; - - Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; - - Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Frettemeule, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Ramburelles, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; - - Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; - - Saint-Valery-Sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme), - et à l'exception de la commune de Hautvillers-Ouville.
CPTN du Vimeu	Territoire du Vimeu constitué : - par les cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit les cantons de : - - Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; - - Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; --- Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Frettemeule, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Ramburelles, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; - - Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; - - Saint-Valery-Sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme), - et par la commune de Hautvillers-Ouville.

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de Belfort-Montbéliard	Département du Territoire de Belfort et cantons suivants du département du Doubs : - Audincourt - Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers - Bethoncourt - Montbéliard - Valentigney. Également les communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Écurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont, du canton de Maîche, et les communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche du canton de Valdahon.
CPTN de Vendée	Département de la Vendée
CPTN de la Vienne	Département de la Vienne
CPTN de l'Yonne	Département de l'Yonne

Constituent un regroupement de CPTN, au sens des articles 23.1 et 37.2.2 de la présente convention, les CPTN suivantes :

- CPTN Côte d'Azur et Corse issue du regroupement du territoire des Alpes-Maritimes et du territoire de la Corse ;

- CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence ») issue du regroupement du territoire des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du territoire du Var et du territoire du Vaucluse ;

- CPTN Normandie Sud issue du regroupement du territoire du Calvados et du territoire de l'Orne ;

- CPTN Limousin issue du regroupement du territoire de la Corrèze et du territoire de la Haute-Vienne ;

- CPTN Lorraine issue du regroupement du territoire de la Meurthe-et-Moselle, du territoire de la Moselle, du territoire de la Meuse et du territoire des Vosges ;

- CPTN d'Auvergne issue du regroupement du territoire de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme, du territoire de l'Allier et du territoire de Thiers.

Annexe 9 Définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie

Article préliminaire

En vigueur étendu

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

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

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

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

Chapitre Ier Dispositions générales

Objet de l'annexe 9

Article 1er

En vigueur étendu

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

Niveau minimal de garanties

Article 2

En vigueur étendu

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

Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

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

Caractère impératif

Article 4

En vigueur étendu

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

Sort des contrats d'assurance collectifs souscrits par les entreprises antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe

Article 5

En vigueur étendu

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

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

- soit adapter les dispositions de leur contrat d'assurance collectif à un niveau au moins équivalent à celui défini dans la présente annexe ;

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

Sort des conventions et accords collectifs de branche couvrant un champ territorial ou professionnel moins large que la présente annexe

Article 6

En vigueur étendu

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

Les conventions ou accords collectifs de branche couvrant un champ territorial ou professionnel, moins large que la présente annexe, et conclus antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, adaptent les

dispositions moins favorables aux salariés, au plus tard dans le délai mentionné à l'article 7.

Date d'application

Article 7

En vigueur étendu

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

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 8

En vigueur étendu

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

Chapitre II Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé

Bénéficiaires

Article 9

En vigueur étendu

Bénéficiaires à titre obligatoire

Article 9.1

En vigueur étendu

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

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

Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu

Article 9.2

En vigueur étendu

Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Article 9.2.a

En vigueur étendu

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

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;

- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 17.1 ;

- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité…).

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

Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Article 9.2.b

En vigueur étendu

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

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

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-28 et suivants du code du travail ;

- congé parental d'éducation total, visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;

- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-105 et suivants du code du travail ;

- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

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

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

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

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

Salariés en période de réserves militaires ou policières

Article 9.2.c

En vigueur étendu

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

Caractère obligatoire du contrat collectif et dispenses d'affiliation

Article 9.3

En vigueur étendu

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

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

Formalisme des demandes de dispenses

Article 9.3.1

En vigueur étendu

Par dérogation au caractère obligatoire du contrat collectif, certains salariés peuvent être dispensés d'adhésion, à leur demande, sous réserve de fournir à leur employeur tout justificatif nécessaire précisant le cadre dans lequel cette dispense est formulée, la dénomination de l'organisme assureur portant le contrat souscrit lui permettant de solliciter cette dispense,

ou, le cas échéant, la date de fin de ce droit s'il est borné, suivant les exigences réglementaires en vigueur. Cette déclaration doit prendre la forme d'une attestation signée par le salarié, et suppose la remise concomitante des justificatifs adéquats.

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

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

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

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

Cas de dispenses d'affiliation

Article 9.3.2

En vigueur étendu

Les dispenses facultatives pouvant être formalisées dans l'acte de droit du travail (décision unilatérale de l'employeur [DUE], accord collectif, accord référendaire)

Article 9.3.2.a

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Les dispenses de droit

Article 9.3.2.b

En vigueur étendu

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

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

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

Versement santé

Article 9.3.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

Garanties

Article 10

En vigueur étendu

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

Socle minimal de garanties obligatoires

Article 10.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Garanties additionnelles

Article 10.2

En vigueur étendu

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

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

Garanties additionnelles obligatoires

Article 10.2.a

En vigueur étendu

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

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

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

Garanties additionnelles facultatives

Article 10.2.b

En vigueur étendu

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

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

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

Extension optionnelle des garanties aux ayants droit des salariés

Article 10.3

En vigueur étendu

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

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

Information des salariés

Article 11

En vigueur étendu

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

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

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

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

Cessation des garanties

Article 12

En vigueur étendu

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

- en cas de rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 13 de la présente annexe ;

- en cas de suspension du contrat de travail visée à l'article 9.2. b de la présente annexe ;

- en cas de liquidation de la pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, à l'exception des cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul-emploi retraite ou de retraite progressive ;

- en cas de non-paiement de la cotisation frais de santé, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;

- en cas de décès du salarié ;

- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

Maintien des garanties frais de santé

Article 13

En vigueur étendu

Portabilité

Article 13.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Maintien des garanties frais de santé conforme à l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Article 13.2

En vigueur étendu

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

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

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

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès. L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de deux mois à compter du décès.

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

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

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

- la première année, les tarifs ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;

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

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

Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde

Objet

Article 14

En vigueur étendu

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

Bénéficiaires

Article 15

En vigueur étendu

Salariés visés

Article 15.1

En vigueur étendu

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

- les salariés cadres, tels que définis à l'article 166.1 ;

- les salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 166.1,

des entreprises relevant du champ d'application de ce dernier, sans condition d'ancienneté, sous réserve des dispositions spécifiques visées ci-dessous.

Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu

Article 15.2

En vigueur étendu

Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Article 15.2.a

En vigueur étendu

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

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;

- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 17.1 ;

- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité …).

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

• Pour la garantie incapacité :

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

• Pour les garanties décès et invalidité :

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

Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Article 15.2.b

En vigueur étendu

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

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

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-28 et suivants du code du travail ;

- congé parental d'éducation total, visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;

- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-105 et suivants du code du travail ;

- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

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

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

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

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

Salariés en période de réserves militaires ou policières

Article 15.2.c

En vigueur étendu

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

Caractère obligatoire du contrat collectif

Article 16

En vigueur étendu

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

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

Garanties

Article 17

En vigueur étendu

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

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

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

Garantie incapacité temporaire de travail

Article 17.1

En vigueur étendu

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

Objet

Article 17.1.a

En vigueur étendu

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

Salaire de référence

Article 17.1.b

En vigueur étendu

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

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

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

Montant des indemnités journalières complémentaires (IJC)

Article 17.1.c

En vigueur étendu

Le montant des indemnités journalières complémentaires est fixé comme suit :

• Pour les salariés cadres :

- 100 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à 180 jours, à compter du premier jour d'arrêt de travail entièrement non travaillé ;

- 75 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à expiration des droits.

• Pour les salariés non-cadres :

75 % du salaire de référence du salarié non-cadre jusqu'à expiration des droits.

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

Niveaux d'indemnisation

Article 17.1.d

En vigueur étendu

Garantie dite « de complément »

Article 17.1.d.i

En vigueur étendu

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

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

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

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

Garantie « relais »

Article 17.1.d.ii

En vigueur étendu

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

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

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

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

Cas des salariés en temps partiel thérapeutique et travail léger

Article 17.1.e

En vigueur étendu

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

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

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

Garantie indemnité temporaire d'inaptitude

Article 17.1.f

En vigueur étendu

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

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

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

Garantie invalidité

Article 17.2

En vigueur étendu

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

Objet

Article 17.2.a

En vigueur étendu

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

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

Salaire de référence

Article 17.2.b

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Montant de la rente invalidité

Article 17.2.c

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

- invalidité 1re catégorie au sens de la sécurité sociale : 42 % du salaire de référence défini ci-dessus ;

- invalidité 2e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence définie ci-dessus ;

- invalidité 3e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence définie ci-dessus.

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

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

- si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 33 % : il n'y a pas de versement de rente invalidité complémentaire ;

- si le taux d'incapacité permanente est supérieur à 66 % : la prestation est versée sous forme d'une rente d'invalidité équivalente à la prestation prévue pour la 2e catégorie d'invalidité, comme définie ci-dessus ;

- si le taux d'Incapacité permanente est compris entre 33 % et 66 % : il y a versement d'une rente invalidité proportionnée, selon le taux d'incapacité du salarié, où n représente ledit taux d'incapacité.

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

n ÷ 66e de la rente invalidité 2e catégorie comme définie ci-dessus

Cas de cumuls et d'évolution de la quotité de temps travaillé

Article 17.2.d

En vigueur étendu

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

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

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application de la présente annexe, intervient sous déduction de la rémunération résiduelle et de la pension d'invalidité de la sécurité sociale versées aux

salariés. La rémunération résiduelle s'entend sans intégration des revalorisations salariales visées ci-dessus.

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

Capital décès

Article 17.3

En vigueur étendu

Objet

Article 17.3.a

En vigueur étendu

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

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

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

Salaire de référence

Article 17.3.b

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Montant du capital décès

Article 17.3.c

En vigueur étendu

Le montant de ce capital décès est de :

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

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

Bénéficiaires

Article 17.3.d

En vigueur étendu

La ou les personnes bénéficiaires du capital décès précédemment défini doit (vent) faire l'objet d'une désignation écrite et

formelle de la part du salarié auprès de l'organisme ayant recueilli son adhésion.

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

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

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou dont la séparation à l'amiable a été retranscrite sur l'acte d'état civil, à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin ;

- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés ;

- à défaut, aux descendants de l'assuré ;

- à défaut, par parts égales entre eux, aux ascendants directs de l'assuré, et en cas de décès de l'un d'eux, aux survivants (par exemple en cas d'adoption simple) par parts égales entre eux ou à l'unique survivant, pour la totalité ;

- à défaut, aux autres héritiers.

Rente éducation

Article 17.4

En vigueur étendu

Objet

Article 17.4.a

En vigueur étendu

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

Salaire de référence

Article 17.4.b

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Montant de la rente

Article 17.4.c

En vigueur étendu

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

- de 0 ans à 15 ans : 4 % du salaire de référence ;

- de 16 ans à 18 ans : 6 % du salaire de référence ;

- de 19 ans à 25 ans : 8 % du salaire de référence.

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

- de 0 ans à 15 ans : 4 % du salaire de référence ;

- de 16 ans à 18 ans : 6 % du salaire de référence ;

- de 19 ans à 25 ans : 8 % du salaire de référence.

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

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

Bénéficiaires

Article 17.4.d

En vigueur étendu

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

• D'une part :

- ils sont âgés de moins de 18 ans ;

- ou sont âgés d'au moins 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus et remplissent l'une des conditions suivantes :

-- être sous contrat d'apprentissage ;

-- suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;

-- être inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeur d'emploi ; les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;

-- ou, quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés ;

-- les enfants qui naissent dans les 300 jours suivant le décès du salarié, s'ils naissent vivants et viables.

• D'autre part :

- ils vivent sous le même toit ;

- ou sont fiscalement à charge du salarié soit au niveau du quotient familial, soit par la perception d'une pension alimentaire versée par le salarié et déduite de ses revenus ;

- ou sont fiscalement à la charge du conjoint du salarié (tel que défini ci-avant).

• Par ailleurs, sont également considérés comme enfants à charge :

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

Extension de la garantie pour les enfants en invalidité 2e et 3e catégorie

Article 17.4.e

En vigueur étendu

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

Doublement de la rente éducation en cas de décès des deux parents

Article 17.4.f

En vigueur étendu

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

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

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

Prolongation du versement de la rente des enfants handicapés et invalides

Article 17.4.g

En vigueur étendu

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

Socle minimal de garanties obligatoires

Article 17.5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Plafonnement des prestations prévoyance

Article 17.6

En vigueur étendu

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

Revalorisation des prestations

Article 18

En vigueur étendu

Revalorisation des prestations en cours de versement

Article 18.1

En vigueur étendu

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

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

Revalorisation des prestations en cas de changement d'organisme assureur

Article 18.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Cessation des garanties

Article 19

En vigueur étendu

Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 20 de la présente annexe ;

- pendant les périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article 1.5.2. b de la présente annexe ;

- du fait de la liquidation, par le salarié, de sa pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, sauf en cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul emploi-retraite tel que défini par l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale ou en cas de retraite progressive, telle que définie par l'article L. 351-15 du même code ;

- en cas de non-paiement de la cotisation prévoyance, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;

- en cas de décès du salarié ;

- en tout état de cause, du fait de la dénonciation de la présente annexe et/ ou de la résiliation du contrat d'assurance, selon les conditions et modalités définies par la loi ou ledit contrat, sans préjudice des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Maintien des garanties prévoyance

Article 20

En vigueur étendu

Portabilité

Article 20.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Maintien des garanties prévoyance conforme aux articles 7 et 7-1 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 20.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Information des salariés

Article 21

En vigueur étendu

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

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

Chapitre IV Mise en place de garanties présentant un degré élevé de solidarité

Objet

Article 22

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Annexe 9.1 Grille des garanties minimales frais de santé

En vigueur étendu

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

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

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

Annexe 9.2 Degré élevé de solidarité

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie ont choisi de doter le régime de protection sociale complémentaire qu'ils ont instauré, d'un dispositif de prestation à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES). Il s'agit, comme le précise l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de « prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale ». Ces garanties ont vocation à être mises en œuvre dans l'ensemble des entreprises de la branche qu'elles que soient les modalités de couverture assurantielles retenues par l'entreprise pour couvrir ses salariés en protection sociale complémentaire.

À ce titre, les organisations signataires entendent fixer un cadre qui, d'une part, s'inscrive dans les objectifs assignés au nouveau dispositif conventionnel de renforcer l'attractivité et la compétitivité de la branche et, d'autre part, définisse des axes déclinables dans les entreprises voire précise certaines actions qui pourront être organisées par les entreprises dans le cadre du DES.

1. Degré élevé de solidarité et attractivité et compétitivité de la branche

L'attractivité et la compétitivité de la branche peuvent s'approcher de plusieurs façons, qu'il s'agisse de populations cibles spécifiques ou d'approches davantage liées aux politiques de santé et aux métiers exercés.

À ce titre, s'agissant des populations qui pourraient être plus spécifiquement ciblées par la mise en place de garanties non directement contributives, on peut citer :

- les alternants : l'alternance constitue en effet un modèle de recrutement pour la branche. Renforcer les outils à dispositions des entreprises pour rendre l'alternance plus performante dans un objectif de formation et de recrutement

contribuera à l'attractivité de la branche ;

- les femmes : la féminisation de la branche (22,7 % en 2019) reste encore faible. Des mesures rendant la branche plus attractive pourraient être recherchées notamment au travers du DES ;

- les aidants : l'augmentation du nombre des aidants auprès de leurs aînés induit par l'augmentation de l'espérance de vie de ces derniers concerne davantage de salariés dans les entreprises. Le recul probable de l'âge légal de départ en retraite dans les années à venir devrait encore accroître le nombre de salariés concernés, qui devront articuler différemment leur vie privée et leur activité professionnelle. Offrir des services aux salariés aidants entre également dans les outils d'une stratégie d'emploi des seniors et contribue à l'attractivité de la branche ;

- les salariés en risque de désinsertion professionnelle : dont on sait que les outils médico-administratifs mis à disposition ne sont pas encore complètement performants.

S'agissant du second axe identifié et relatif aux politiques de santé et aux métiers exercés, les organisations signataires souhaitent s'inspirer en premier lieu de la définition de la santé retenue par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) dans sa déclaration fondatrice d'Alma Ata en 1978 : « La conférence réaffirme avec force que la santé, qui est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité, est un droit fondamental de l'être humain, et que l'accession au niveau de santé le plus élevé possible est un objectif social extrêmement important qui intéresse le monde entier et suppose la participation de nombreux secteurs socioéconomiques autres que celui de la santé. ». En effet, les entreprises contribuent à cet « état complet de bien-être », en particulier selon les axes des branches de la sécurité sociale avec la prévention des risques professionnels pour la branche ATMP ou la complémentaire santé pour le risque maladie.

Les prestations à caractère non-directement contributif présentant un degré élevé de solidarité ont également leur rôle à jouer, en particulier dans le cadre d'actions de prévention, pour contribuer à cet « état complet de bien-être » : des prestations retenues dans ce cadre participeraient également des actions permettant d'améliorer l'attractivité et la compétitivité de la branche.

2. Cadrage des actions à retenir dans le cadre du degré élevé de solidarité de la branche

Pour la mise en œuvre des orientations précisées précédemment, dans le respect du 1er alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les actions à retenir par les entreprises dans le cadre du degré élevé de solidarité et qui seront financées par les sommes précomptées à ce titre sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de santé et prévoyance lourde ou par un budget équivalent financé par l'entreprise, doivent s'inscrire sur un ou plusieurs des axes suivants :

- financement de tout ou partie de la part salariale de la prime d'assurance relative aux frais de santé ou à la prévoyance de certaines catégories de salariés, en particulier des alternants ;

- prévention en santé, au titre :

-- de la prévention primaire : en particulier pour le dépistage des pathologies relevant du domaine cardiovasculaire, de la santé mentale, de pathologies spécifiques comme l'endométriose…

-- de la prévention secondaire : notamment au travers d'action d'éducation thérapeutique du patient (ETP) sur certaines pathologies comme le diabète…

-- de la prévention professionnelle : au travers d'actions de prévention des risques psycho-sociaux (RPS), de prévention des troubles musculo-squelettique (TMS), de programme d'échauffement musculaire, d'actions à mener sur l'ergonomie du poste de travail…

Ces actions de prévention n'ont pas vocation à se substituer aux dispositifs de prévention du régime général de sécurité sociale, mais à intervenir en articulation avec ceux-ci. Les actions de prévention qui peuvent ainsi compléter les dispositifs du régime général concernent :

-- aussi bien, en amont de ces dispositifs, le dépistage de risques et l'orientation des salariés vers les actions de prévention proposées :

--- par l'assurance maladie ou par des opérateurs financés par l'assurance maladie ou l'État, dans le cadre de la branche maladie ;

--- dans le cadre de la branche ATMP et relevant en particulier du comité technique national de la métallurgie ;

-- enfin, des actions spécifiques non dispensées par le régime général.

Sont également prévues des prestations sociales concernant :

- les prestations d'assistance sociale, par exemple dans l'accompagnement des familles en cas de décès ;

- l'aide aux aidants à la fois au travers d'accompagnement du salarié à assumer son statut d'aidant en particulier s'agissant de l'évolution de sa relation avec l'aidé (par exemple par prestation d'assistance sociale) ; que par des prestations d'aide à l'orientation du couple aidant/aidé, relative au parcours médico-administratif de l'aidé ;

- la prévention de la désinsertion professionnelle au travers d'actions d'aide au retour à l'emploi ou d'aide à l'orientation dans l'offre existante, de financement de prestations d'aide à l'autonomie ;

- l'aide aux salariés ayant été reconnus en situation d'inaptitude par la sécurité sociale : ces aides pourront prendre la forme de prestations en espèces pour ceux ne bénéficiant pas de l'indemnité temporaire d'inaptitude et de son complément prévu à l'article 17.1.f de l'annexe 9, et de prestations en nature pour l'ensemble des salariés concernés.

Annexe 10 Liste des conventions et accords collectifs nationaux abrogés ou maintenus en vigueur

En vigueur étendu

En application de l'article 183 de la présente convention, sont notamment abrogés les conventions et accords collectifs suivants :

- accord du 10 juillet 1970 (mensualisation) ;

- accord du 27 novembre 1970 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 22 avril 1971 sur la réduction de la durée du travail dans la métallurgie ;

- accord du 12 janvier 1972 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- convention collective nationale des ingénieurs et cadres des industries des métaux du 13 mars 1972 (IDCC 0650) ;

- accord du 25 avril 1972 sur la durée du travail dans la métallurgie ;

- accord du 22 décembre 1972 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 15 mai 1973 sur la réduction de la durée du travail dans la métallurgie ;

- accord du 20 décembre 1973 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;

- accord du 30 décembre 1974 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 21 juillet 1975 ;

- accord du 21 juillet 1975 sur la classification ;

- accord du 19 décembre 1975 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements ;

- protocole d'accord national du 26 juillet 1976 modifiant le protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions à insérer dans les conventions collectives pour les agents de maîtrise et certaines catégories de salariés assimilés ;

- protocole du 26 juillet 1976 sur l'absentéisme dans le cadre de la mensualisation ;

- protocole du 4 avril 1977 sur l'absentéisme dans le cadre de la mensualisation ;

- accord du 19 décembre 1977 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 19 juillet 1978 relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie ;

- accord du 8 janvier 1979 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 4 avril 1979 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ;

- accord du 7 janvier 1980 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers ;

- protocole d'accord national du 30 janvier 1980 modifiant le protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;

- accord du 26 mars 1980 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ;

- accord du 18 décembre 1980 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 16 décembre 1981 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 23 février 1982 sur la durée du travail ;

- protocole d'accord national du 23 avril 1982 modifiant le protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;

- accord du 10 juin 1983 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ;

- accord du 9 janvier 1984 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 3 janvier 1985 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 7 janvier 1986 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 16 décembre 1986 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 21 décembre 1987 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 9 décembre 1988 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 6 décembre 1989 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 25 janvier 1990 portant diverses mesures en matière de qualifications et de classifications dans la métallurgie ;

- accord du 20 décembre 1990 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 17 décembre 1991 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 15 décembre 1992 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 14 décembre 1993 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 12 décembre 1994 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 12 décembre 1995 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 26 novembre 1996 sur le champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie ;

- accord du 5 décembre 1996 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie ;

- accord du 28 septembre 1998 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie ;

- accord du 15 décembre 2000 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 12 décembre 2001 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit ;

- accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail ;

- accord du 14 avril 2003 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 19 décembre 2003 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 21 décembre 2004 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie ;

- accord du 20 décembre 2005 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 3 mars 2006 fixant le taux de revalorisation des éléments affectés au compte épargne temps ;

- accord du 14 décembre 2006 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 13 décembre 2007 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie ;

- accord du 22 décembre 2010 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 25 janvier 2012 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 5 mars 2013 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 22 janvier 2014 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 27 janvier 2015 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 28 janvier 2016 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ;

- accord national du 20 janvier 2017 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2017 ;

- accord national du 13 juillet 2018 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2018 ;

- accord national du 8 janvier 2019 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2019 ;

- accord national du 5 février 2020 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2020.

- accord national du 22 janvier 2021 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2021.

En application de l'article 183 de la présente convention, ne sont pas abrogés et continuent de produire effet au-delà de l'entrée en vigueur de cette dernière les accords collectifs suivants :

- accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie ;

- accord national du 23 septembre 2005 relatif au contrat de mission à l'exportation ;

- accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;

- accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire dans la métallurgie ;

- accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i » ;

- accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019 ;

- accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie ;

- accord national du 11 janvier 2022 relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie.

Annexe 11 Liste des accords autonomes territoriaux et des avenants de révision extinction signés avant 2024 et applicables dans le champ de la convention nationale de la métallurgie

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'accord national de branche du 29 septembre 2021 accompagnant la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif de branche de la métallurgie, certains accords territoriaux ont été conclus dans le champ de la présente convention collective. La présente annexe fixe la liste de ces accords. Les commissions paritaires territoriales de négociation (CPTN) ont compétence, conformément à la présente convention, pour assurer le suivi, l'interprétation et la modification de ces accords.

Ain (ex IDCC 0914). Accord autonome du 13 juin 2022 conclu dans le champ de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain.

Aisne (ex IDCC 2542). Accord du 6 juillet 2022 relatif à la prime de vacances versée sous forme de complément annuel de rémunération et aux conditions de travail des femmes enceintes.

Ardennes (ex IDCC 827). Accord du 23 juin 2023 portant sur la prime de vacances et l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail applicables sur le département des Ardennes.

Aube (ex IDCC 2294). Accord du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile - lieu de travail dans l'Aube.

Charente-Maritime (ex IDCC 0923). Accord du 29 juin 2022 portant sur une journée de repos supplémentaire (anciennement journée de la voile) et une prime de panier de jour.

Corrèze (ex IDCC 1274). Accord du 21 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition et la prime de fin d'année de transition sur le territoire de la Corrèze.

Doubs (ex IDCC 3209). Accord du 22 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour et à une prime de vacances.

Drôme-Ardèche (ex IDCC 1867). Accord territorial du 9 juin 2022 portant dispositions spécifiques aux salaries de la métallurgie de la Drome-Ardèche.

Gard-Lozère (ex IDCC 2126). Accord du 24 mars 2022 portant sur la médaille du travail.

Hérault, Aude, Pyrénées-Orientales (ex IDCC 1577). Avenant du 4 octobre 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales.

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex IDCC 0863). Accord du 24 juin 2022 portant maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité transport.

Isère et Hautes-Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 juin 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes.

Isère et Hautes-Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 août 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes en matière de protection sociale complémentaire. (1)

Jura (ex IDCC 3231). Accord du 27 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour.

Loire-Atlantique (ex IDCC 1369). Accord du 1er juillet 2022 portant sur les indemnités de panier de jour et d'équipes successives de jour, les sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, le suivi de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie, le dialogue à compter du 1er janvier 2024, les jours fériés et ponts et le congé de formation économique sociale, environnementale et syndicale.

Loiret (ex IDCC 1966). Accord du 19 mai 2022 portant sur le maintien des particularités de la convention collective de la métallurgie du Loiret.

Haute-Marne et Meuse (ex IDCC 1315). Accord autonome du 7 juillet 2022 portant sur la journée de fête locale.

Meurthe-et-Moselle (ex IDCC 1365). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle.

Moselle (ex IDCC 0714). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie

en Moselle.

Région dunkerquoise (ex IDCC 1525). Accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.

Flandres Douaisis (ex IDCC 1387). Accord collectif autonome territorial du 10 juin 2022 Flandre-Douaisis.

Maubeuge (ex IDCC 1813). Accord du 28 juin 2022 portant sur les spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes.

Valenciennois Cambrésis (ex IDCC 1592). Accord du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail et la Saint-Éloi.

Oise (ex IDCC 2700). Accord du 27 juin 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes.

Région parisienne (ex IDCC 0054). Accord du 19 avril 2022 portant sur la mise en place d'une indemnité de repas de jour dans les entreprises relevant du champ d'application de la métallurgie en région parisienne.

Pas-de-Calais (ex IDCC 1472). Accord collectif autonome territorial du 27 juin 2022 des industries métallurgiques du Pas-de-Calais.

Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (ex IDCC 1627). Avenant du 1er juillet 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992.

Haute-Saône (ex IDCC 3053). Accord du 22 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour et à une prime de vacances.

Saône et Loire (ex IDCC 1564). Accord du 13 mai 2022 relatif au complément annuel de rémunération.

Havre (ex IDCC 0979). Accord du 3 juin 2022 portant sur l'indemnité de repas de jour dans les industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre.

Rouen-Dieppe (ex IDCC 1604). Accord du 28 juin 2022 portant sur l'indemnité de transport.

Seine-et-Marne (ex IDCC 0911). Accord du 19 avril 2022 portant sur la mise en place d'une indemnité de repas de jour dans les entreprises relevant du champ d'application de la métallurgie Seine-et-Marne.

Deux-Sèvres (ex IDCC 1628). Accord du 29 juin 2022 portant création de congés de fin de carrière.

Sidérurgie (ex IDCC 2344). Accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie. (2)

Somme (hors Vimeu) (ex IDCC 2980). Accord du 22 juillet 2022 relatif à la possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés.

Somme (hors Vimeu) (ex IDCC 2980). Accord du 22 juillet 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes.

Vimeu (ex IDCC 1164). Accord du 12 juillet 2022 portant sur le délégué syndical suppléant.

Belfort-Montbéliard (ex IDCC 2755). Accord du 27 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour.

Vendée (ex IDCC 2489). Avenant du 16 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée.

Haute-Vienne Creuse (ex IDCC 0937). Accord du 20 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition sur le territoire de la Haute-Vienne et Creuse.

Vosges (ex IDCC 2003). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie dans les Vosges.

(1) L'alinéa 15 « Isère et Hautes Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 août 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes en matière de protection sociale complémentaire » est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-1 du code du travail au terme duquel les stipulations de branche prévalent sur toute convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)
(2) L'alinéa 36 « Sidérurgie (ex IDCC 2344). Accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie » est exclu de l'extension en tant que le champ d'application défini par l'article 1 de l'accord ne concerne que les entreprises appliquant la convention collective de la sidérurgie du 20 novembre 2001, son extension étant alors dépourvue d'effets juridiques.
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail

Signataires	
Organisations patronales	UIMM,
Organisations de salariés	FGMM CFDT ; FCMTM CFE-CGC ; FO métallurgie,

Ancien titre : Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, à la sécurité, aux conditions et à la qualité de vie au travail

Préambule

En vigueur étendu

L'UIMM et les organisations syndicales de salariés de la métallurgie marquent, par le présent accord, leur résolution commune de définir, pour la branche, des orientations et recommandations visant à l'amélioration des conditions de travail conciliant au maximum les aspirations des salariés avec les données techniques et économiques, tout en tenant compte de leur évolution permanente.

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

L'absence de mise en œuvre d'une démarche de prévention primaire conduit à une dégradation des conditions de travail, avec les aspects humains et financiers qui en découlent.

Ainsi, l'impulsion donnée par l'employeur pour inscrire la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de manière pérenne est indispensable.

En outre, la prévention des risques professionnels s'inscrit dans un impératif éthique et juridique.

Stratégique pour l'attractivité des métiers de la métallurgie, notamment pour les jeunes, la prévention permet également de répondre à l'allongement de la durée de vie, et contribue à assurer un départ en retraite dans les meilleures conditions.

À cette fin, les politiques de prévention des risques professionnels prennent en compte tous les parcours professionnels de manière à anticiper les évolutions prévisibles liées aux conditions de travail. Le développement d'actions de maintien dans l'emploi permet de prévenir le risque d'une désinsertion professionnelle des salariés.

L'accent doit être mis sur l'adaptation du travail à l'homme. Cela implique la prise en compte du principe général d'ergonomie, dès la conception des équipements de travail, mais également dans le cadre des organisations du travail, en particulier lors des démarches de changement visant à améliorer la performance.

La prévention des risques professionnels dans la métallurgie vise à réduire les risques d'accident provenant des procédés de production (machines, énergie, agents physiques…) et des situations de travail (objets en cours de manipulation, chutes de plain-pied…). Cet aspect de la prévention est toujours actuel. Il requiert des efforts continus de la part des entreprises. La réduction des expositions aux facteurs de risques différés, tels que le risque chimique, fait l'objet d'actions de prévention plus complexes. Par ailleurs, la prévention concerne également l'organisation du travail et les conditions environnementales du travail (écoute, relation client, communication, soutien, durée du travail).

Le développement et la généralisation des technologies de l'information et de la communication, ainsi que la mise en place de nouvelles organisations du travail, dans un contexte de mondialisation, font apparaître de nouveaux enjeux pouvant générer des risques spécifiques. Ces risques imposent des approches innovantes de la prévention.

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

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

La santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail s'inscrivent dans les enjeux plus globaux de la

responsabilité sociétale des entreprises. En impulsant une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, les signataires du présent accord préparent l'avenir.

Chapitre 1er Principes d'une démarche d'amélioration de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail

Principes communs à la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Finalités convergentes des deux démarches

Article 1.1

En vigueur étendu

Définition de la santé et de la sécurité au travail

Article 1.1.1

En vigueur étendu

La prévention des risques professionnels a pour objet de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. L'obligation de sécurité de l'employeur est le corollaire de son pouvoir de direction. Elle revêt une dimension éthique, juridique et économique forte et fait l'objet d'un encadrement législatif et jurisprudentiel important.

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la santé est un état complet de bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

L'OMS définit la prévention comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps. La prévention des risques professionnels en santé et en sécurité au travail vise, de manière spécifique, à supprimer ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle.

La prévention primaire agit sur les facteurs de risque en amont pour prévenir les accidents ou les maladies. La prévention secondaire agit à un stade précoce des atteintes à la santé pour éviter leur aggravation. La prévention tertiaire vise à limiter les effets et les conséquences des maladies et des accidents et contribue, notamment, à la réadaptation et au maintien dans l'emploi.

Définition de la qualité de vie et des conditions de travail

Article 1.1.2

En vigueur étendu

La qualité de vie et des conditions de 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. La qualité de vie et des conditions de 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 lorsque leurs organisations se transforment.

L'accord national interprofessionnel « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » du 9 décembre 2020 promeut une vision collective et intégrée de la santé au travail. La qualité de vie et des conditions de travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de sa réalisation. À cet égard, la qualité de vie au travail, et son corollaire, la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire. Pour cette raison, l'accord interprofessionnel considère que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail peut intégrer la qualité des conditions de travail. Cette approche est adoptée dans le présent accord.

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 également de leur aptitude à conjuguer performances individuelles et collectives dans le cadre du dialogue social. La qualité de vie et des conditions de travail contribue à cette compétitivité. Certains dysfonctionnements peuvent s'aggraver au fil du temps en l'absence de mise en œuvre d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail et entraîner, notamment, une baisse de la qualité des

produits et des services.

Articulation des démarches santé, sécurité et qualité de vie et des conditions de travail

Article 1.1.3

En vigueur étendu

La démarche de prévention primaire des risques professionnels est un aspect majeur de la démarche plus globale de qualité de vie au travail.

Les principes des deux démarches, qui requièrent un dialogue social constructif et l'implication des partenaires sociaux, concourent à la compétitivité globale de l'entreprise et à la performance industrielle.

La prévention des risques professionnels, la qualité de vie et des conditions de travail dans la métallurgie contribuent à renforcer l'attractivité des métiers de la métallurgie, notamment pour les métiers en tension. Elles contribuent également à la fidélisation des salariés, notamment des plus jeunes. En effet, les perceptions individuelles et collectives de l'intérêt des métiers, de leur sécurité et de leur contribution au bien commun de la société sont stratégiques pour la branche. Ces démarches visent à améliorer et à valoriser le travail lui-même, sa qualité, ainsi que la prévention primaire en agissant en amont pour éviter l'apparition de dysfonctionnements, d'accidents ou de maladies.

Pertinence des deux démarches dans un contexte de changement rapide de l'industrie

Article 1.2

En vigueur étendu

Le contexte, comme les caractéristiques de la société, change. L'apparition de nouvelles techniques et organisations du travail conduit à de nouvelles analyses sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail, de leurs risques potentiels, mais aussi des apports positifs au travail. Dans ce contexte, les démarches de prévention des risques professionnels et de qualité de vie et des conditions de travail permettent d'anticiper les conséquences des évolutions techniques et organisationnelles. Il est donc conseillé de les engager en amont de ces évolutions, plutôt qu'a posteriori.

Sous l'aspect de la qualité de vie et des conditions de travail, les salariés aspirent à mieux vivre leur travail à travers le fonctionnement de l'entreprise. L'avenir de l'entreprise dépend, notamment, des facultés d'adaptation de l'ensemble de ses salariés et de leurs motivations. La qualité de vie et des conditions de travail ne se décrète donc pas. Elle se construit. Elle a un impact certain sur les personnes en matière de développement personnel et professionnel, mais également en matière de bien-être et de santé.

Intégration possible dans des démarches globales

Article 1.3

En vigueur étendu

Intégration dans une démarche RSE

Article 1.3.1

En vigueur étendu

La qualité de vie et des conditions de travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment l'organisation du travail et ses modalités mises en œuvre 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. Avec la prévention des risques professionnels, elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Elle peut s'inscrire dans une démarche de responsabilité sociétale plus globale incluant d'autres dimensions notamment l'environnement, telle que décrite, par exemple, dans le fascicule de documentation FD E 01-001 de l'AFNOR « Responsabilité sociétale des entreprises - Démarche au service de la stratégie et de l'efficacité des PME mécaniciennes » de septembre 2014 ou dans la norme NF ISO 26 000 « Responsabilité sociétale » de novembre 2010.

Intégration dans une démarche de performance industrielle

Article 1.3.2

En vigueur étendu

L'amélioration durable de la compétitivité des entreprises implique la prise en compte coordonnée des actions liées à la performance industrielle et aux conditions de travail, et en particulier à la santé et à la sécurité au travail. Celles-ci sont aujourd'hui largement déployées tant dans l'industrie que dans le commerce ou les services. Elles sont souvent rendues

nécessaires par un contexte socio-économique toujours plus exigeant et visent à préserver la santé des salariés tout en développant la compétitivité des entreprises et l'emploi. Le document « Performance industrielle, intégration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité du travail », adopté par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) le 1er octobre 2015, peut servir de guide pour ces démarches.

Intégration dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels

Article 1.3.3

En vigueur étendu

Pour l'entreprise et les salariés, la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) constitue, d'une part un outil d'anticipation des besoins en emploi et en compétences et d'autre part, un outil permettant d'adapter et de développer les compétences et les qualifications. Cette démarche peut s'articuler avec une démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. Elle est particulièrement intéressante pour appuyer une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle. En effet, la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) peut ainsi intégrer des données de santé, de sécurité et de qualité de vie et des conditions de travail de manière à préparer l'avenir. Ces données proviennent des indicateurs visés à l'article 3.1 du présent accord. Elles peuvent prendre en compte l'évolution dans le temps des conditions de travail, la disponibilité prévisible de postes moins sollicitant, l'évolution physiologique liée au vieillissement et les conseils provenant des services de prévention et santé au travail notamment.

Démarches fondées sur la connaissance des réalités du travail

Article 1.4

En vigueur étendu

Principe de réalité

Article 1.4.1

En vigueur étendu

Au-delà du respect formel d'une réglementation ou d'un référentiel normalisé, la maîtrise du risque professionnel présuppose une connaissance précise des situations de travail concrètes et notamment :

- des équipements, installations, outils et conditions de réalisation du travail (charge de travail, manutention, geste, déplacement…) ;

- de l'environnement de travail, notamment des agents chimiques (produits, poussières…) ou physiques (bruit, vibrations, rayonnements…) ;

- des produits fabriqués ;

- des organisations du travail, flux, procédures en place, modes opératoires, processus de décision, systèmes d'information, temporalités…

Bien que les aspects subjectifs de la vie au travail ne soient pas exclus dans la prévention des risques professionnels, c'est surtout dans la démarche de la qualité de vie et des conditions de travail que les perceptions du travail sont analysées. Cette démarche prend en compte l'analyse du contenu du travail (tâches à réaliser, sens du travail, attente, autonomie) et des conditions d'emploi (parcours professionnel, soutien participation). Elle s'inscrit dans le registre du management, du dialogue professionnel, de l'innovation sociale et organisationnelle.

Fondé sur le dialogue social et sur le dialogue professionnel

Article 1.4.2

En vigueur étendu

Pour satisfaire à son obligation de sécurité, l'employeur doit avoir connaissance de la réalité du travail, ce qui implique le recueil d'informations de terrain et donc la possibilité d'une expression à tous les niveaux de la hiérarchie.

L'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur. La possibilité donnée aux salariés de s'exprimer et d'être entendus sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur l'efficacité du travail, est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie et des conditions de travail et du sens donné au travail. Ce dialogue professionnel permet également d'améliorer la qualité de la production et des produits.

Ces échanges contribuent 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. De la même façon, les responsables hiérarchiques et les élus des institutions représentatives du personnel veillent à respecter les possibilités d'expression des salariés, organisées dans un tel cadre.

En santé et en sécurité comme en qualité de vie et des conditions de travail, la remontée des informations ainsi que le positionnement de chacun en fonction de son expérience et de sa pratique permettent de construire des démarches concertées qui participent au projet global de l'entreprise en partageant la vision, le sens et les valeurs de celle-ci. Avec l'impulsion de la hiérarchie, l'implication concerne tous les salariés, notamment les opérateurs et la maîtrise, mais également les personnes en charge des fonctions support ou transverses.

Cohérence avec les plans santé au travail de l'État

Article 1.5

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans l'esprit des plans santé au travail qui a ont opéré, sous l'impulsion des partenaires sociaux, un renversement de perspective sur la santé au travail autour des trois axes suivants :

- donner la priorité à la prévention primaire sur la réparation et développer la culture de prévention ;

- améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, levier de santé, de maintien en emploi des salariés et de performance économique et sociale de l'entreprise ;

- renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention, en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des TPE-PME.

Les Plans santé au travail affirment que le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux sont au cœur de la démarche d'amélioration de la prévention et de la qualité du travail. Ils recouvrent plusieurs niveaux de mobilisation et plusieurs facettes : négociation collective, rôle d'orientation, notamment au sein du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), implication dans des actions concrètes au niveau des branches et au niveau régional, élaboration de recommandations sectorielles au sein de la branche accidents du travail - maladie professionnelle de la sécurité sociale, dialogue social et dialogue professionnel en entreprise.

Démarche propre à la qualité de vie et des conditions de travail

Article 2

En vigueur étendu

Engagement volontaire

Article 2.1

En vigueur étendu

Au-delà de l'obligation légale de négocier faite à certaines entreprises, la qualité de vie et des conditions de travail est avant tout une démarche qui vise un double objectif : le bien-être au travail et la performance. Elle se construit à partir de trois approches :

- la qualité de vie et des conditions de travail hors travail, centrée sur l'articulation des sphères de vie (conciliation des temps de vie personnelle et de vie professionnelle, déconnexion numérique…) ;

- la qualité de vie et des conditions de travail, centrée sur les conditions d'exercice du travail (management, moyens, relations et communautés de travail…) ;

- le « bien faire », centré sur la nature du travail réalisé (sens du travail, possibilité de l'améliorer, rythmes et intensité du travail…).

La décision d'engager une démarche qui reste volontaire relève du plus haut niveau de décision dans l'entreprise du fait de son caractère stratégique et systémique.

Si, en milieu industriel, la santé et la sécurité au travail mobilisent de nombreuses connaissances techniques relevant de disciplines aux fondements scientifiques (mécanique, physique, chimie…), la démarche de qualité de vie et des conditions de travail, quant à elle, renvoie à des éléments multiples propres à chacun des salariés, mais également à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise. Il s'agit d'une approche systémique, c'est-à-dire globale, s'affranchissant des approches segmentées.

Absence de méthode obligatoire

Article 2.2

En vigueur étendu

Il n'existe pas de méthode obligatoire et universelle pour conduire la démarche de qualité de vie et des conditions de travail. Un accord d'entreprise peut préciser la méthode choisie. Les méthodes, les objectifs et les livrables sont à concevoir en fonction du contexte de l'entreprise, sans qu'une solution type ne puisse être imposée. La démarche sélectionne les enjeux les plus forts et met en relation les facteurs clefs. Cette approche systémique n'a pas la prétention de tout prendre en compte. La démarche est expérimentale et pragmatique.

Une méthode classique, telle que proposée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, peut consister à procéder en quatre étapes.

Une première phase de conception de la démarche positionne les enjeux à un niveau stratégique pour l'entreprise :

- enjeux du marché : exigences des clients, des donneurs d'ordres, de la concurrence, des évolutions technologiques… ;

- enjeux sociétaux : âge, situation familiale, handicap, sexe… ;

- enjeux du travail : contenu et qualité du travail, intérêt et sens accordé au travail, capacité à s'exprimer sur son travail et à être entendu, autonomie…

Pour l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, il convient d'articuler ces trois catégories d'enjeux. Les aspects sociétaux sont aussi importants que ceux du marché ou ceux du travail. Une stratégie ambitieuse ne signifie pas l'exhaustivité dans l'action. Il ne s'agit pas de régler tous les problèmes à la fois, mais plutôt d'opter pour la cohérence dans l'action de manière pragmatique.

La conception du projet est conduite avec toutes les parties prenantes. Une méthode et un pilotage sont définis.

Une deuxième phase pose un diagnostic partagé, sur la base de l'identification des questions jugées prioritaires à partir d'entretiens, d'analyse de documents, d'indicateurs ou d'inventaire de bonnes pratiques. Le diagnostic porte généralement sur les démarches de progrès continu, les évolutions technologiques, les réorganisations et sur la manière dont les salariés participent aux transformations de leurs situations de travail. Ce diagnostic permet de déterminer des marges de progrès, notamment celles qui permettent de développer les compétences des salariés, leurs prises de responsabilités et leur engagement. Sur la base de ce diagnostic, des axes d'expérimentation sont proposés.

Une troisième phase vise à choisir les expérimentations et à les mettre en œuvre dans un secteur limité de l'entreprise pour voir si le projet est viable et atteint les objectifs. Les partenaires peuvent ainsi déterminer les modalités pratiques du dialogue social, son périmètre et sa durée afin d'identifier, de manière réactive et régulière, les retours d'expérience, le ressenti, les suggestions. Le dialogue entre les différentes fonctions de l'entreprise contribue à apporter des solutions.

La quatrième et dernière phase vise à pérenniser les actions retenues sur la base d'un bilan des actions et des modalités de suivi des indicateurs mis en place. Une diffusion plus large des apprentissages effectués est réalisée.

Démarche propre à la santé et la sécurité au travail

Article 3

En vigueur étendu

À la différence de la démarche de la qualité de vie et des conditions de travail, la démarche propre à la santé au travail fait l'objet d'un encadrement légal et réglementaire important. L'objectif est de promouvoir une politique d'entreprise systématique qui permet, dans la durée, de prévenir les risques professionnels et d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail en traitant en priorité les facteurs de risques les plus importants.

Indicateurs

Article 3.1

En vigueur étendu

La première étape d'une démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail consiste à établir un diagnostic, à partir d'un recueil de données.

Une première approche globale est de prendre connaissance des statistiques du secteur d'appartenance en analysant les données disponibles sur le site de la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale. Les statistiques sont classées par catégorie de risque (accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle) à partir du code APE-NAF pour l'ensemble de ce code NAF ou seulement pour la partie de ce code NAF qui relève du comité

technique national de la métallurgie (CTN A).

L'entreprise peut y recueillir les indicateurs relatifs à sa propre activité qui lui permettront, le cas échéant, de documenter le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

Au niveau de l'entreprise, les principaux indicateurs et sources d'information sont les suivants :

- le nombre d'accidents de travail (y compris les accidents de mission) et de trajet ;

- le nombre d'accidents du travail ou de trajets mortels ;

- le taux de fréquence (nombre d'accidents du travail avec arrêt divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par un million) ;

- l'indice de fréquence (nombre d'accidents du travail avec arrêt divisé par nombre de salariés, multiplié par mille) ;

- le taux de gravité (nombre de journées de travail perdues pour incapacité temporaire divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par mille) ;

- l'indice de gravité (somme des taux d'incapacité permanente divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par un million ;

- le nombre d'incapacités permanentes et leur taux ;

- le nombre et la nature des maladies professionnelles ;

- le nombre de licenciements pour inaptitude d'origine professionnelle ;

- le nombre d'incidents ou de presque-accidents, c'est-à-dire d'événements inattendus n'entraînant aucun dommage corporel, mais révélateurs d'un risque ;

- la rotation des effectifs ;

- les soins infirmiers ;

- la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles ;

- les données transmises par le service de prévention et de santé au travail interentreprises à l'entreprise : fiche d'entreprise, rapport annuel du médecin du travail, actions conduites sur le milieu de travail… ;

- le nombre de salariés faisant l'objet d'un suivi individuel adapté de l'état de santé au titre des articles R. 4624-17 à R. 4624-21 du code du travail notamment (salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent, notamment les salariés handicapés, les salariés qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, les salariés qui travaillent de nuit et les femmes enceintes) ;

- le nombre de salariés faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé au titre de l'article R. 4624-23 du code du travail repris à l'annexe 1 du présent accord (salariés exposés à l'amiante, au plomb, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, aux risques de chutes de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages, à certains risques particuliers conditionnés à un examen d'aptitude spécifique tels que le risque électrique ou la conduite de chariots, ou d'autres risques identifiés par l'employeur) ;

- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ;

- l'avis du comité social et économique (CSE) sur le rapport et le programme annuel de prévention ;

- les propositions du CSE sur un ordre de priorité des mesures et d'éventuelles mesures supplémentaires ;

- les analyses relatives aux risques auxquelles a procédé le CSE ;

- le nombre de salariés déclarés dans le cadre du compte professionnel de prévention ;

- les éléments pris en compte dans un éventuel accord ou plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels.

Démarche générale de prévention

Article 3.2

En vigueur étendu

Il existe plusieurs méthodes générales pour conduire une démarche de prévention. La méthode choisie doit être proportionnée aux risques et aux moyens de l'entreprise. La démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable des salariés et de l'encadrement aux risques professionnels.

Elle est organisée et suivie, avec une hiérarchisation et une planification dans le temps des actions à conduire et avec une évaluation régulière de l'efficacité de ces actions. Une promotion des actions de prévention est également à prévoir.

La grande technicité de la démarche de prévention peut faire perdre de vue son articulation avec les autres politiques de l'entreprise. Il est donc utile de veiller à ce qu'une approche par risque s'intègre dans une vision plus globale des questions de santé et de sécurité au travail.

Hiérarchie des mesures de prévention

Article 3.3

En vigueur étendu

La loi fixe une hiérarchie dans les mesures de prévention. Conformément à l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur met en œuvre les mesures fixées à l'article L. 4121-1 du même code sur le fondement des neuf principes généraux de prévention suivants :

- éviter les risques ;

- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

- combattre les risques à la source ;

- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du même code ;

- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

- donner les instructions appropriées aux salariés.

Évaluation des risques professionnels

Article 3.4

En vigueur étendu

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés des situations de travail réelles, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques professionnels tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

L'évaluation des risques professionnels et la transcription de ses résultats dans un document unique constituent le socle de la démarche de prévention et la phase initiale de cette démarche. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, chaque métier ou tout autre découpage pertinent de l'entreprise. Les résultats de l'évaluation des risques psychosociaux font l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques ou dans un document qui y est annexé de manière à tenir compte, le cas échéant, de la spécificité de l'approche. La mise à jour du document unique d'évaluation des risques, basé sur l'évaluation des risques prenant en compte l'effet des actions de prévention, est réalisée au moins chaque année. La connaissance du contenu des réglementations techniques relatives à la prévention ainsi que des recommandations du comité technique national de la métallurgie (CTN A) et des comités techniques régionaux (CTR) peut également servir de fil conducteur à l'analyse des risques professionnels. Il existe de nombreuses méthodes d'évaluation du risque. L'Institut national de recherche et de sécurité propose des outils et

notamment des grilles d'évaluation et de positionnement pour les TPE-PME.

Mise en œuvre des actions de prévention

Article 3.5

En vigueur étendu

La détermination des actions de prévention et leur déploiement dans le temps découlent de l'identification des dangers et de l'évaluation des risques professionnels.

Les actions de prévention nécessaires s'inscrivent dans le cadre des dispositions légales prévues à l'article L. 4121-1 du code du travail.

Pour inscrire la démarche de prévention dans la durée, il est possible de mettre en place un système de management inspiré de ceux qui existent dans le domaine de la production avec, notamment, des processus de veille et de revue de direction.

Il est néanmoins important de veiller à ne pas calquer artificiellement des modèles normalisés excessivement formalistes et fondés exclusivement sur de l'audit, du « reporting » et de la certification par une tierce partie. Aucune norme de management de la santé et de la sécurité au travail n'est obligatoire et il est souhaitable que l'entreprise définisse elle-même un référentiel en fonction de ses critères propres, de sa taille, de son domaine d'activité et de ce qu'elle a déjà mis en place. La démarche de prévention des risques professionnels doit conserver une dimension opérationnelle, pragmatique et proportionnée à l'entreprise en prenant en compte les réalités humaines et le dialogue social.

Les entreprises, et en particulier les TPE-PME, qui souhaitent s'engager dans une démarche de management de la santé et de la sécurité au travail peuvent également recourir aux outils de diagnostic et de progrès, adaptés à la taille de l'entreprise (plus ou moins de 50 salariés), proposés par l'Institut national de recherche et de sécurité et les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

Chapitre 2 Acteurs de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise et la branche

Améliorer la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés dans l'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

Rôle de l'employeur

Article 4.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, considère la promotion de la santé et de la sécurité au travail ainsi que l'amélioration des conditions de travail comme faisant partie intégrante de ses fonctions et est invitée à prendre conscience de l'impact éventuel de son activité sur les milieux naturels, notamment l'air, l'eau et les sols. Elle impulse des plans de développement de la prévention primaire et une culture de la prévention fondée sur l'analyse concrète des situations de travail et l'écoute des acteurs. Elle procède aux enquêtes consécutives au droit d'alerte et prend les mesures nécessaires pour prévenir les risques.

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises à engager une démarche volontaire de qualité de vie et des conditions du travail.

Cette politique constitue une part importante des éventuels engagements de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) et contribue à l'information extra-financière que certaines entreprises délivrent à leurs actionnaires.

La direction de l'entreprise est invitée à formaliser sa politique en matière de santé et de sécurité, de protection de l'environnement et, le cas échéant, de qualité de vie et des conditions de travail, pour la faire connaître et partager, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, à l'ensemble du personnel. Cette communication se fait, de préférence, par écrit.

La direction de l'entreprise est invitée à veiller à la préservation et à l'amélioration de la qualité des relations humaines dans l'entreprise. Elle peut demander que collectivement et individuellement, soit adopté un comportement conforme aux règles ordinaires de la vie sociale qui impliquent, notamment, le respect et la politesse, à tous les niveaux hiérarchiques. Par ailleurs, elle apporte son soutien aux responsables hiérarchiques pour l'exercice de leur mission, notamment dans les aspects concernant le développement des personnes et le progrès continu.

L'exemplarité de la direction, de l'ensemble de la ligne hiérarchique et des représentants du personnel est un vecteur de diffusion de la culture de prévention et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Rôle des responsables hiérarchiques

Article 4.2

En vigueur étendu

Chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction, veille à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail et à la protection de l'environnement pour le secteur dans lequel il est compétent.

La répartition des pouvoirs et des responsabilités, au sein de la ligne hiérarchique, s'inscrit dans le cadre d'une organisation générale de la santé et de la sécurité au travail dont la mise en œuvre incombe à la direction de l'entreprise.

À cette fin, il importe que soient définies la nature et l'étendue des responsabilités confiées, ainsi que les moyens, notamment en temps, permettant de les assumer.

Tout délégataire de pouvoir doit avoir l'autorité, la compétence et les moyens pour exercer sa délégation. Il est nécessaire de prévoir un écrit pour prouver l'existence de celle-ci et s'assurer du suivi de sa validité dans le temps.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement, les fonctions d'encadrement et d'animation doivent être valorisées. Elles sont indispensables au bon fonctionnement des entreprises et ont pour objet, notamment, 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 des tâches de formation, de coordination, de soutien et de conseil, d'animation du progrès continu et de développement des personnes.

Les responsables hiérarchiques de proximité sont des acteurs essentiels de la performance, de la prévention et de la qualité de vie et des conditions de travail. Les échanges avec les responsables hiérarchiques de proximité sur le vécu au travail contribuent à une meilleure cohésion de l'équipe et à un renforcement du collectif et de la qualité de vie et des conditions de travail, à travers un climat de confiance.

La fonction d'encadrement et d'animation nécessite que ses titulaires bénéficient d'une formation adaptée à ses exigences, notamment en matière de relations humaines, de conduite des équipes, de législation sociale, de sensibilisation à la prévention des risques professionnels et en particulier des risques psychosociaux. Elle nécessite le soutien de la fonction ressources humaines.

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 sont un des critères pris en compte pour la promotion.

Rôle des salariés

Article 4.3

En vigueur étendu

L'implication des salariés dans le processus d'amélioration des conditions de travail et, le cas échéant, de la qualité de vie et des conditions de travail, suppose une sensibilisation, une information et une formation suffisantes ainsi qu'une écoute de qualité de la part de l'employeur et des responsables hiérarchiques.

Le dialogue professionnel permet aux salariés de faire des propositions d'amélioration de leur propre travail et de l'organisation en place, permettant l'amélioration de la production et des produits.

Par ailleurs, tout salarié, quel que soit son niveau hiérarchique ou sa fonction, apporte sa contribution à la qualité de vie et des conditions de travail en adoptant un comportement conforme aux règles ordinaires de la vie sociale qui impliquent, notamment, le respect et la politesse.

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.

Le respect de cette obligation par le salarié n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité.

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.

Au-delà de l'aspect disciplinaire, dans le cadre d'une vigilance partagée, toute personne a le droit d'intervenir directement auprès d'un salarié qui s'exposerait à des risques en ne respectant pas une règle de santé ou de sécurité au travail.

Le salarié alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité, sans que cette situation ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'employeur ne peut pas demander au salarié qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

La formation à la sécurité concourt à la prévention des risques professionnels.

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice de tous les salariés qu'elles embauchent (y compris les alternants), et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation est actualisée régulièrement en fonction de l'expérience et de l'évolution des technologies. Elle est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés. La formation à la sécurité est donc particulièrement importante pour la manipulation de produits dangereux ou l'exécution de tâches dangereuses. Par ailleurs, elle est un enjeu fort lors de l'introduction de technologies émergentes, telles que la robotique collaborative, en vue de leur appropriation dans un cadre sécurisé.

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 entreprises organisent une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des salariés sous contrat de travail temporaire. Cette formation est 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.

Le comité social et économique (CSE) est consulté sur les programmes de formation et veille à leur mise en œuvre effective.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce qu'au moins tous les six mois des exercices permettent aux salariés de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, de localiser et utiliser les espaces d'attente sécurisés ou les espaces équivalents et de se servir des moyens de premiers secours de manière effective.

Les salariés chargés de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, les salariés chargés de diriger l'évacuation des personnes, ainsi que les salariés chargés d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie doivent avoir les compétences requises.

Les entreprises encouragent les salariés à se porter volontaires à la formation de premiers secours en cas d'urgence.

Rôle des représentants du personnel

Article 4.4

En vigueur étendu

Comité social et économique et commission santé, sécurité et conditions de travail

Article 4.4.1

En vigueur étendu

Les missions du comité social et économique (CSE) sont diverses.

Pour leur permettre d'exercer au mieux l'ensemble de leurs missions, les membres titulaires et suppléants du CSE bénéficient d'une formation adaptée. Celle-ci a notamment pour but de les aider à déceler et à mesurer les risques professionnels, ainsi qu'à analyser les conditions de travail.

Il est rappelé que l'article L. 2312-4 du code du travail permet aux entreprises d'adopter des dispositions plus favorables relatives aux attributions du CSE résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

Missions en santé et sécurité

Article 4.4.1.1

En vigueur étendu

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE participe activement à la politique de prévention des risques professionnels. Il contribue également à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation des salariés. En outre, le comité :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;

- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à certains aspects liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

- désigne parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément aux dispositions de l'article L. 2314-1 du code du travail.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il peut, afin de l'accompagner dans la réalisation des inspections, faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières.

Dans tous les cas, il est informé des suites réservées à ses observations.

Il est rappelé que le CSE peut se faire force de propositions dès lors que celles-ci sont de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), composée d'au moins trois membres appartenant au CSE et présidée par l'employeur, est obligatoirement mise en place dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;

- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;

- les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du code du travail.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CSSCT une partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et de ses attributions consultatives.

Les membres du CSE et les membres de la CSSCT bénéficient de la formation mentionnée à l'article 4.4.1 du présent accord. La formation initiale est d'une durée minimale de cinq jours. En cas de renouvellement de mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise, et de cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'ensemble des missions attribuées au CSE, incluant les droits d'alerte et de recours prévus aux articles L. 2312-5, L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail, et le droit de recours à un expert certifié, prévu à l'article L. 2312-94 du code du travail.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Missions en environnement

Article 4.4.1.2

En vigueur étendu

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés exploitant une ou plusieurs installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), le CSE :

- est informé de la demande d'autorisation environnementale et émet un avis sur le dossier établi à l'appui de celle-ci ;

- émet un avis sur le plan d'opération interne (POI) ;

- est informé des prescriptions imposées par les autorités en charge de l'environnement.

En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures prises par l'employeur concernant les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Dans le cadre de ses attributions, la CSSCT, lorsqu'elle existe, prend en compte les impacts environnementaux sur les conditions de travail.

Droits d'alerte

Article 4.4.1.3

En vigueur étendu

Les membres du CSE sont titulaires d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi que d'un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement.

Ils sont également titulaires d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.

Représentants de proximité

Article 4.4.2

En vigueur étendu

S'il l'estime efficace au regard de l'organisation de l'entreprise, l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité. Cet accord définit alors :

- le nombre de représentants de proximité ;

- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;

- les modalités de leur désignation ;

- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ils bénéficient de la protection contre le licenciement conformément à l'article L. 2411-1 du code du travail.

Autres ressources mobilisables

Article 4.5

En vigueur étendu

L'ensemble des acteurs mentionnés ci-avant constitue des ressources mobilisables pour l'entreprise et, en premier lieu, les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle. En effet, ce sont les premiers concernés par la démarche de prévention en santé et sécurité au travail et par la qualité de vie et des conditions de travail.

Salarié compétent en protection et en prévention des risques professionnels

Article 4.5.1

En vigueur étendu

En application de l'article L. 4644-1 du code du travail, tout employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise et quelle que soit son activité, désigne un ou plusieurs de ses salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention dans

l'entreprise. (1)

Si les compétences de l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention des risques professionnels en interne, l'employeur peut notamment faire appel aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) des services de prévention et de santé au travail interentreprises, après avis du comité social et économique (CSE).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 4644-1 du code du travail qui prévoit pour le ou les salariés compétents une obligation de formation en matière de santé au travail, à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Service de prévention et de santé au travail et médecin du travail

Article 4.5.2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-2 du code du travail, les services de prévention et de santé au travail ont notamment pour mission de conduire les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel et de conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

En plus de ces missions traditionnelles, les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur la prévention et la réduction des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et à la désinsertion professionnelle, en vue notamment de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Ils contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles. Par ailleurs, les services de prévention et de santé au travail fournissent également des conseils sur des aspects sanitaires, tels que la nutrition, le sommeil et la prévention des pratiques addictives, telles que la consommation d'alcool ou de drogue.

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises doivent réserver leur ressource médicale à l'accomplissement de leur mission légale dans le respect des dispositions du code du travail.

Infirmier

Article 4.5.3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article R. 4623-32 du code du travail, dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés. Dans les autres établissements de 500 à 1 000 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 1 000 salariés. Ces infirmiers assistent le médecin du travail des services de prévention et de santé au travail, notamment à faire passer les visites d'information et de prévention dans le cadre des dispositions du code du travail. (1)

La loi du 2 août 2021 a créé les infirmiers en pratique avancée en santé au travail. Ces auxiliaires médicaux sont à l'interface de l'exercice infirmier et de l'exercice médical. La loi leur permet d'exercer, avec des compétences élargies, en assistance d'un médecin du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 4623-10 et L. 4624-1 du code du travail, qui prévoient que seuls les infirmiers disposant de la formation spécifique en santé au travail prévue au second alinéa de l'article L. 4623-10 sont en mesure de faire passer les visites d'information et de prévention.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Fonction ressources humaines

Article 4.5.4

En vigueur étendu

L'appui et l'écoute apportés aux salariés et à l'ensemble des responsables hiérarchiques jouent un rôle essentiel dans l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. C'est une mission importante de la fonction « ressources humaines ».

Elle contribue également au déploiement des démarches de qualité de vie et des conditions de travail et se coordonne, le cas échéant, avec les personnes en charge de la prévention des risques professionnels.

Aide sociale

Article 4.5.5

En vigueur étendu

Pour aider les salariés et les employeurs confrontés à des problèmes de la vie courante tels que le logement, l'endettement ou les démarches administratives, les assistants sociaux et leurs associations constituent une ressource importante.

Autres ressources

Article 4.5.6

En vigueur étendu

Les entreprises sont invitées à mobiliser les ressources des caisses régionales de sécurité sociale ainsi que de l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail et son réseau (ANACT et ARACT).

Les organismes à vocation scientifique peuvent également constituer une ressource pour la prévention. Le site internet de l'Institut national de recherche et de sécurité est particulièrement utile. L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) émet des avis et recueille des conseils pour la substitution des produits chimiques dangereux.

L'employeur peut également recourir à toute ressource externe pour l'aider à satisfaire son obligation de sécurité (branche professionnelle, prestataires de service, contrôleurs techniques, intervenants techniques…). Les prestataires en matière de santé et de sécurité au travail sont très nombreux. Pour ceux qui se prévalent du titre d'expert, il est souhaitable de leur demander de respecter le contenu de la norme NFX 50-110 « Qualité en expertise - Prescriptions générales de compétence pour une expertise » (mai 2003) qui constitue le cadre minimal de déontologie d'un expert. Par ailleurs, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail visée à l'article 20.3.4 de la convention collective nationale de la métallurgie recommande des critères permettant aux entreprises d'élaborer leur cahier des charges pour les prestataires dans les domaines de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Améliorer la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés dans la branche

Article 5

En vigueur étendu

Agir pour la qualité de vie et des conditions de travail dans la branche

Article 5.1

En vigueur étendu

La branche professionnelle remplit un rôle majeur de négociation, d'information, d'incitation et d'appui dans le cadre de la démarche de mise en œuvre de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les signataires conviennent donc d'organiser le suivi des questions relatives à la qualité de vie et des conditions de travail dans la branche dans le cadre d'une instance paritaire dédiée, dite « instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail » (IPQVCT).

Missions de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail

Article 5.1.1

En vigueur étendu

L'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail :

- s'appuie sur les études et rapports existants et effectue des études et travaux complémentaires relatifs à la qualité de vie et des conditions de travail, et notamment aux innovations techniques et organisationnelles dans la branche ;

- identifie des initiatives prises en matière de qualité de vie et des conditions de travail, notamment en rapport avec les outils numériques ;

- diffuse les bonnes pratiques et leurs résultats ;

- met à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants, des informations sur les méthodes de négociation et de mise en œuvre de la qualité de vie et des conditions de travail ;

- définit une liste d'indicateurs utiles pour engager la démarche de travail qualité de vie et des conditions de travail ;

- recommande des critères permettant aux entreprises d'élaborer leur cahier des charges pour les prestataires dans les domaines de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Si elle l'estime opportun dans le cadre de son programme annuel, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de

travail peut prévoir la réalisation d'un guide pratique d'orientation ayant pour finalité l'information, l'incitation et l'appui aux initiatives prises en entreprise et prévoyant des modalités particulières pour les TPE-PME.

De la même manière, elle peut inciter et accompagner des expérimentations dans les entreprises visant à permettre le dialogue professionnel des salariés sur leur travail, en se fixant un objectif chiffré d'expérimentations sur une certaine période.

Fonctionnement de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail

Article 5.1.2

En vigueur étendu

Les travaux de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail sont pilotés dans le cadre d'une instance de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, qui se réunit au moins deux fois par an.

L'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail propose un programme annuel de travail, validé par la CPPNI à l'occasion de la réunion de l'agenda social de cette dernière, visée à l'article 20.2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie. En fonction du programme de travail retenu, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail adapte son calendrier de travail.

Les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) visées aux articles 28 à 30 de la convention collective nationale peuvent mettre à leur ordre du jour les questions de qualité de vie et des conditions de travail.

Intégrer la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail dans la politique de formation de la branche

Article 5.2

En vigueur étendu

La politique de formation de la branche promeut la prévention des risques professionnels. Des actions de formation de branche sont menées par les établissements de formation de la profession. Lors de l'institution de nouvelles certifications professionnelles, les signataires du présent accord s'attachent à prendre en compte la santé, la sécurité au travail et l'environnement.

Les signataires demandent aux centres de formation de la profession de participer aux changements de comportements en intégrant les questions de santé, de sécurité au travail et d'environnement dans leurs enseignements techniques et managériaux ainsi que dans la formation des formateurs.

La prévention des risques professionnels est prise en compte pour la déclinaison du socle de connaissances et de compétences professionnelles dit « CléA ».

Lors de la validation de la création ou de la révision d'un CQPM ou d'un CCPM, le groupe technique paritaire « Certifications » prévu par les dispositions conventionnelles en matière d'emploi et de formation, veille à ce que le référentiel prenne en compte des règles d'hygiène, de sécurité et de santé dans l'évaluation des compétences.

Pour contribuer au développement d'une culture de prévention, la branche crée un CCPM généraliste dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

De manière plus générale, les signataires du présent accord considèrent que la prise en compte de la santé, de la sécurité au travail et de l'environnement doit faire l'objet d'enseignements spécifiques de sensibilisation dans tous les établissements d'enseignement, y compris non professionnels. Il convient que l'éducation nationale participe au développement d'une culture générale de prévention.

Agir pour la santé et la sécurité au sein de la branche accidents du travail - maladie professionnelle (AT-MP) de la sécurité sociale

Article 5.3

En vigueur étendu

Comités techniques de la métallurgie

Article 5.3.1

En vigueur étendu

Le comité technique national de la métallurgie (CTN A) de la caisse nationale d'assurance maladie est une instance paritaire qui élabore des recommandations nationales de prévention. Le caractère pratique de ces dernières en fait un instrument de référence pour la prévention en entreprise. Une liste des recommandations nationales à la date de signature du présent accord figure à l'annexe 2.

Les comités techniques régionaux de la métallurgie (CTR) déploient en région les actions de prévention de la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité sociale, pour la métallurgie. Les membres de ces comités sont invités à participer aux commissions régionales des accidents du travail des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) et aux comités régionaux d'orientation des conditions de travail placés auprès des préfets de région.

Les signataires du présent accord affirment l'importance du comité technique national (CTN A) et des comités techniques régionaux (CTR) de la métallurgie. Ils demandent aux pouvoirs publics, de respecter leur intégrité et de les doter des moyens de fonctionnement nécessaires par une affectation des excédents de la branche accidents du travail et maladies professionnelles. Ces excédents sont la traduction directe des efforts de prévention des risques professionnels.

Indicateurs de branche

Article 5.3.2

En vigueur étendu

L'ensemble des indicateurs nationaux de sinistralité de la branche est disponible sur le site de la branche accidents du travail et maladies professionnelles.

Par ailleurs, ce site permet de connaître la sinistralité dans la métallurgie par catégorie de risques et par code d'activité professionnelle (code APE/NAF).

Les données de sinistralité régionales sont communiquées aux membres de chaque comité technique régional de la métallurgie.

Des comparaisons internationales sont disponibles sur le site d'EUROGIP. EUROGIP est un observatoire et un centre de ressources sur les questions relatives à l'assurance et à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) au plan international, et notamment européen.

Agir pour la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail en territoire

Article 5.4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux siégeant au comité régional d'orientation des conditions de travail placé auprès du préfet de région participent à l'élaboration des orientations de la politique de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail au plan régional. Les signataires du présent accord sont invités à y faire valoir les besoins et les orientations de la branche.

Pour la métallurgie, l'organisation territoriale des services de prévention et de santé au travail interentreprises couvre généralement bien les besoins industriels. Néanmoins, il est nécessaire que des services de prévention et de santé au travail interentreprises généralistes développent une meilleure connaissance terrain des métiers de la métallurgie.

Pour certains bassins d'emploi, la création d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises spécialisé sur la métallurgie ou l'industrie peut se justifier. Les signataires du présent accord sont invités à prendre toute initiative pour que le suivi de santé des salariés de la métallurgie et l'aide apportée par les services interentreprises soient améliorés.

Des démarches visant à coordonner les différents acteurs locaux du maintien dans l'emploi sont particulièrement opportunes pour favoriser l'accompagnement des entreprises et des salariés.

Par ailleurs, les signataires du présent accord peuvent prendre des initiatives pour intervenir auprès des pouvoirs publics sur l'adoption de mesures favorables à la prévention des risques professionnels ou à la qualité de vie et des conditions de travail, comme par exemple :

- l'amélioration des voies de circulation ou des dessertes de transports en commun ;

- la prise en compte des besoins des entreprises de la métallurgie dans le plan d'organisation des premiers secours réalisé par les agences régionales de santé (ARS).

Des initiatives peuvent également être prises pour améliorer la connaissance de la métallurgie dans l'écosystème local, comme par exemple :

- découverte des réalisations des salariés de la métallurgie auprès des jeunes ;

- contacts avec les collèges, les lycées, les universités ;

- participation à des évènements organisés par les collectivités territoriales (manifestations sportives, journées d'orientation…) ;

- présence auprès des riverains (journées portes ouvertes…) ;

- relations avec le monde associatif.

Chapitre 3 Actions spécifiques en santé, en sécurité et en qualité de vie et des conditions de travail

Actions spécifiques en matière de qualité de vie et des conditions de travail

Article 6

En vigueur étendu

Diversité des actions en matière de qualité de vie et des conditions de travail

Article 6.1

En vigueur étendu

La démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de 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. Cette démarche favorise ainsi le sens donné au travail et permet d'accroître la performance collective de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs.

Elle inclut notamment, les questions de sécurité au travail, l'environnement physique du travail, la qualité et l'engagement dans le travail, les valeurs de l'entreprise, l'information partagée, les relations sociales, les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, la réalisation et le développement personnel, l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, le respect de l'égalité professionnelle, la mixité, l'égalité entre les femmes et les hommes, les écarts de situation résultant d'un emploi à temps partiel, la diversité, la non-discrimination, l'expression des salariés et la gestion des technologies de l'information.

Parmi les mesures concrètes que peut adopter l'entreprise dans le cadre d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail, on peut notamment citer :

- le développement du télétravail ou du travail à distance ;

- la mise en œuvre du droit à la déconnexion ou à la connexion choisie ;

- l'aménagement du temps de travail favorisant l'exercice des responsabilités familiales et parentales ;

- l'aménagement du temps de travail pour les salariés devant aider des personnes dépendantes ;

- l'aménagement du temps de travail pour les salariés en fin de carrière ;

- le développement d'outils numériques permettant de réduire les déplacements professionnels ;

- le dialogue professionnel entre les salariés et leurs responsables hiérarchiques, permettant de faire des propositions d'amélioration de leur travail et de l'organisation en place ;

- la valorisation des métiers de l'entreprise et de leur utilité afin, notamment, de renforcer le sentiment de faire du bon travail et la connaissance des métiers ;

- la création de lieux ou de moments pour des échanges conviviaux ;

- la mise en place d'actions de formation aux gestes qui sauvent ;

- l'organisation d'événements de renforcement d'équipe ;

- l'organisation d'événements sportifs et la promotion de la pratique régulière d'une activité physique ;

- la mise à disposition de programmes nutritionnels ou d'aide à l'arrêt de pratiques addictives.

L'extrême diversité des actions, leurs recoupements avec des dispositions légales ou avec des obligations de négocier ainsi que leur différence de nature conduisent à constater qu'il n'est pas possible de les traiter toutes en même temps et de

manière exhaustive. C'est lors de la démarche concrète de l'entreprise que devront être sélectionnés et traités les thèmes les plus pertinents. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail recommande ainsi d'éviter « le tout est dans tout » et de fixer des normes de bon fonctionnement, tant dans la définition des problèmes que dans la recherche de solutions. C'est à travers la pratique et l'expérimentation que l'on trouvera des réponses adaptées.

Par ailleurs, plusieurs parties du dispositif conventionnel de la métallurgie comportent des dispositions recoupant les thèmes de la qualité de vie et des conditions de travail au sens large. Ces dispositions spécifiques concernent notamment :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- la protection sociale ;

- le handicap ;

- le dialogue social ;

- l'organisation du travail et le temps de travail.

Actions en faveur du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle

Article 6.2

En vigueur étendu

Démarche de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi

Article 6.2.1

En vigueur étendu

En complément de la prise en compte des conditions de travail dans l'anticipation des parcours professionnels, une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle, notamment en cas d'arrêt de longue durée, peut être menée avec l'accord du salarié, en liaison avec le médecin du travail qui est lui-même en relation avec le médecin-conseil de la sécurité sociale et le médecin traitant.

La démarche préventive concerne également des salariés qui, sans être arrêtés, peuvent rencontrer des difficultés, notamment du fait de leur âge, à se maintenir dans la même situation de travail.

L'identification des salariés concernés se fait avec l'aide du médecin du travail.

L'identification des postes de travail les moins sollicitants disponibles est utilisée pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que le comité social et économique (CSE) a notamment pour mission de contribuer à faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Il existe de nombreux autres acteurs compétents en matière de maintien dans l'emploi : services de prévention et de santé au travail, services sociaux du travail, cellule de prévention de la désinsertion professionnelle des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), acteurs de l'emploi et du handicap, acteurs des systèmes de soins, complémentaires santé, organismes de formation professionnelle, associations d'accompagnement des salariés en affection de longue durée dans le retour à l'emploi… Tant pour les entreprises, notamment les plus petites, que pour les salariés eux-mêmes, ces dispositifs d'appui sont mal connus et parfois difficilement accessibles. L'amélioration de l'information des employeurs, notamment des TPE-PME, et des salariés sur la manière de mobiliser les acteurs de maintien dans l'emploi est capitale.

Apports du service de prévention et de santé au travail et du médecin du travail

Article 6.2.2

En vigueur étendu

Les services de prévention et de santé au travail ont notamment pour mission de prévenir la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail peut moduler la périodicité du suivi individuel de l'état du salarié en prenant en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du salarié ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Par ailleurs, tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Pour les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours, une visite de préreprise peut être organisée par le médecin du travail à son initiative, ou à celle du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. Au cours de cet examen, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle. À cet effet, il s'appuie, le cas échéant et en tant que de besoin, sur le service social du travail du service de prévention et de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise. Il informe, sauf si le salarié s'y oppose, l'employeur et le médecin-conseil de ses recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser son maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que l'employeur ne peut pas procéder à des investigations sur l'état de santé des salariés. L'initiative du salarié lui-même ou celle de son environnement immédiat de travail sont souvent décisives pour la détection précoce de difficultés de maintien dans l'emploi.

Les entreprises disposant d'un service de prévention et de santé au travail autonome peuvent mettre en place un groupe de travail dédié au maintien dans l'emploi comprenant le médecin du travail, des responsables des ressources humaines et des membres du comité social et économique (CSE).

Les entreprises ne disposant pas d'un service de prévention et de santé au travail autonome peuvent solliciter leur service de prévention et de santé au travail interentreprises pour conduire une démarche de maintien dans l'emploi.

La visite de préreprise permet de faciliter la recherche de mesures nécessaires au maintien dans l'emploi.

Dans le cadre d'une action de sensibilisation au maintien dans l'emploi, l'entreprise peut demander au service de prévention et de santé au travail d'expliquer l'intérêt de la visite de préreprise.

Pour certaines pathologies, telles que les lombalgies, le retour anticipé au travail peut constituer un acte thérapeutique. La mise en place d'un cadre adapté et évolutif, dans les semaines qui suivent ce retour, constitue une aide à la guérison.

Le retour anticipé au travail se fait avec l'accord du salarié et du médecin du travail. Le retour au travail après un arrêt de longue durée, en particulier du fait de certaines pathologies, peut présenter des difficultés tenant au manque de confiance ou à la fatigue du salarié, mais également parfois, à des difficultés de compréhension de l'entourage de travail. Le médecin du travail et l'entreprise peuvent prévoir des mesures favorisant cette réinsertion professionnelle.

L'entreprise peut solliciter les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle mises en place dans les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) pour conduire des actions individuelles et collectives dans ce domaine.

Mesures relevant de la sécurité sociale

Article 6.2.3

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord rappellent que les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés sont à l'origine de plusieurs mesures en vigueur contribuant à la prévention de la désinsertion professionnelle.

La loi du 2 août 2021 met en place une série de mesures visant à accompagner des personnes vulnérables ou en situation de handicap. Elle a pour objectif la prévention de la désinsertion professionnelle. Elle renforce les coopérations entre les services de prévention et de santé au travail et les caisses de sécurité sociale. Elle promeut des actions d'évaluation, d'information, de conseil pilotées par lesdites caisses. Il s'agit notamment de l'essai encadré d'un nouveau poste de travail et de la convention de rééducation professionnelle.

Actions spécifiques en matière de santé et de sécurité au travail

Article 7

En vigueur étendu

Opérations exécutées sur le site d'une entreprise utilisatrice par une ou plusieurs entreprises extérieures

Article 7.1

En vigueur étendu

Le présent accord vise à rappeler les règles de prévention à prendre lors de travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure. Il précise et complète les dispositions réglementaires visées aux articles R. 4511-1 et suivants du code du travail, en se référant, notamment, aux recommandations paritaires votées par le comité technique national de la métallurgie.

Dans le cadre de la mise en œuvre des articles R. 4511-1 et suivants du code du travail relatifs aux prescriptions d'hygiène et de sécurité applicables aux opérations effectuées 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 les 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 son représentant, 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 soient prises par le ou les employeurs concernés.

La prise en compte des moyens et des temps nécessaires au respect des règles de sécurité de l'intervention fait partie de la convention de prestation de services.

Le chef de l'entreprise extérieure est tenu de faire connaître à l'entreprise utilisatrice les noms et les 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.

De plus, l'entreprise extérieure informe, par écrit, l'entreprise utilisatrice de toute utilisation de produits ou d'équipements dangereux.

Lorsqu'une opération est réalisée de nuit, dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure prend les mesures nécessaires pour qu'aucun de ses salariés ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident.

Les recommandations nationales votées paritairement par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) constituent des documents de référence pour la branche. Elles donnent des exemples de points à prendre en compte dans les appels d'offres et les plans de prévention, ainsi que dans les plans de prévention ponctuels pour les interventions inhabituelles ou de courte durée :

- recommandation R473 « Organisation des opérations de maintenance et de dépannage sur site des engins mobiles de travaux » (20 mai 2014) ;

- recommandation R474 « Organisation des travaux de maintenance en tuyauterie et chaudronnerie sur sites chimiques et pétroliers » (20 mai 2014) ;

- recommandation R476 « Livraison de matériaux et éléments de construction sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics » (19 mai 2015) ;

- recommandation R512 « Socle transport routier de marchandises » (12 octobre 2021).

Interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités

Article 7.1.1

En vigueur étendu

En cas de risques liés à l'interférence des activités, des consignes sont communiquées par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure.

Ces consignes indiquent notamment :

- le nom et les coordonnées de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin ainsi que sa situation par rapport à la zone d'intervention ;

- les risques spécifiques 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 ;

- toute disposition, utile à l'entreprise extérieure, du règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice, et, en particulier, celles visant la sécurité.

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, ces consignes sont renouvelées en tant que de besoin.

L'entreprise extérieure est tenue de faire connaître les consignes énoncées ci-dessus à l'ensemble des salariés affecté à l'intervention.

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 occupé, de manière habituelle, au cours de l'année à venir, dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

Intervention de 400 heures ou plus sans interférence des activités

Article 7.1.2

En vigueur étendu

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 convient d'appliquer les 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, leur délimite le secteur d'intervention et les informe sur les points suivants :

- le nom et les coordonnées de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin ainsi que sa situation par rapport à la zone d'intervention ;

- 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 comité social et économique (CSE) de l'entreprise utilisatrice, avec indication de leurs lieux de travail.

L'entreprise extérieure informe, 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.

Intervention soit de 400 heures ou plus avec interférence des activités, soit pour l'exécution de travaux dangereux quelle qu'en soit la durée

Article 7.1.3

En vigueur étendu

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 est fait application des règles relatives aux interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités exposées à l'article 7.1.1 du présent accord ainsi que des règles suivantes.

Conformément à l'arrêté du 19 mars 1993, les travaux visés à l'annexe 3 du présent accord sont considérés comme des travaux dangereux pour l'application du présent article.

La convention qui lie l'entreprise extérieure à l'entreprise utilisatrice rappelle leurs obligations réciproques de respecter les conditions de sécurité de l'intervention, et, le cas échéant, les formations professionnelles spécifiques en rapport avec les

risques découlant de l'interférence des activités (habilitation électrique, atmosphère explosive [ATEX]…).

Accueil des salariés de l'entreprise extérieure

Article 7.1.3.1

En vigueur étendu

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 font l'objet de l'accueil visé ci-dessus, au plus tard, à l'occasion de leur première intervention sur le site de l'entreprise utilisatrice.

Les consignes sont 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.

Information des salariés de l'entreprise extérieure

Article 7.1.3.2

En vigueur étendu

Dans le cadre du plan de prévention concerté et défini entre elles, conformément aux dispositions de l'article R. 4512-6 du code du travail, l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure sont tenues, respectivement, de procéder à une information auprès des salariés de l'entreprise extérieure.

La personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure est, en outre, tenue de fournir à ces salariés, en présence d'un représentant de leur employeur, les informations suivantes :

- le nom et les coordonnées de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin, ainsi que sa situation par rapport à la zone d'intervention ;

- 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 comité social et économique (CSE) de l'entreprise utilisatrice, avec indication de leurs lieux de travail.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées dans les mêmes conditions, les informations mentionnées ci-dessus à délivrer aux salariés de l'entreprise extérieure et qui présentent un certain caractère de permanence font l'objet d'un livret d'accueil de la part de l'entreprise utilisatrice. Un exemplaire de ce livret est remis à chaque salarié intervenant.

L'entreprise extérieure fournit 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, les informations suivantes :

- la mission à exécuter ;

- les matériels ou équipements de travail à utiliser qui sont conformes à la réglementation qui leur est applicable ;

- les équipements de protection individuelle à utiliser ;

- la nature des substances et produits dangereux manipulés ainsi que 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.

Le plan de prévention mentionne que les salariés de l'entreprise extérieure ont bien été informés de son contenu.

En complément de ces informations, l'entreprise extérieure, en liaison avec l'entreprise utilisatrice, est tenue d'assurer à ses salariés, dans la mesure du possible sur le site, le complément de formation pratique adaptée à l'information reçue.

Présence effective des salariés lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique

Article 7.1.3.3

En vigueur étendu

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 pas 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 plus tard 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 plus tard 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 plus tard au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information, et de la même formation pratique.

Coordination avec les comités sociaux et économiques ou les commissions santé, sécurité et conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure

Article 7.1.3.4

En vigueur étendu

Règles générales

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, le comité social et économique (CSE) peut, le cas échéant, déléguer à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) une partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

Lorsque des observations relatives aux risques significatifs découlant de l'intervention des salariés de l'entreprise extérieure sont faites par le CSE de l'entreprise utilisatrice, ces observations sont 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 CSE la réponse de l'entreprise extérieure.

Parallèlement, l'entreprise extérieure adresse, sans délai et par écrit, au représentant désigné de l'entreprise utilisatrice, les observations éventuelles de son propre CSE, de l'agent de contrôle de l'inspection du travail dont elle relève, ou des agents des services de prévention de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) dont elle ressort, relatives à l'intervention de son personnel sur le site de l'entreprise utilisatrice. Ces observations sont transmises, dans les mêmes formes, par l'entreprise utilisatrice, à son propre CSE.

Règles particulières lorsque le site de l'entreprise utilisatrice comprend une installation classée « Seveso - seuil haut »

Pour l'application du présent accord, les installations dites « Seveso - seuil haut » désignent les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) soumises à autorisation et susceptibles de créer des accidents majeurs impliquant des substances dangereuses. Ces installations sont classées au titre des rubriques 4100 à 4799 et des rubriques 2760-4 et 2792 de la nomenclature des ICPE pour lesquelles les quantités de substances dangereuses dépassent le seuil haut défini pour chaque rubrique.

Dès lors que l'entreprise extérieure intervient pour une durée excédant trente jours ouvrés sur une période inférieure ou égale à douze mois, et qu'elle occupe sur le site, de manière continue ou discontinue, un effectif prévisible de salariés, excédant, à un moment quelconque des travaux, vingt salariés :

- l'entreprise utilisatrice invite l'entreprise extérieure, accompagnée d'un représentant des salariés de cette dernière, à une réunion annuelle de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) 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 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 ; le représentant des salariés de l'entreprise extérieure est choisi parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, et, prioritairement, parmi les membres du CSE ou, le cas échéant, de la CSSCT de l'entreprise extérieure ;

- la réunion annuelle spéciale de la CSSCT consacrée à l'interférence entre les activités génératrices de risques se tient, si possible, à l'issue d'une réunion du CSE ;

- 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 de la CSSCT, 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 de la CSSCT de l'entreprise utilisatrice ;

- le temps passé par le représentant des salariés de l'entreprise extérieure aux réunions mentionnées ci-dessus est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par son employeur.

Prévention des risques mécaniques

Article 7.2

En vigueur étendu

Machines en service

Article 7.2.1

En vigueur étendu

Les équipements de travail et moyens de protection mis en service ou utilisés sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des salariés, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection.

La conformité technique des machines en service aux règles minimales du code du travail est assurée. Les équipements de travail et moyens de protection sont maintenus en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement, y compris au regard de la notice d'instruction. Une machine modifiée est également maintenue en conformité avec les règles applicables lors de sa mise en service dans l'entreprise.

Machines neuves ou d'occasion

Article 7.2.2

En vigueur étendu

Pour l'acquisition des machines neuves, le respect des règles techniques de la directive 2006/42/CE, dite « machines », s'impose. Le respect des normes techniques par le fabricant est stipulé dans la commande, de manière explicite et précise. Une déclaration CE de conformité est remise au preneur lors de la vente, de la location, de la cession ou de la mise à disposition, à quelque titre que ce soit, d'une machine.

L'acquisition d'une machine d'occasion en vue de son utilisation ne peut se faire qu'avec la remise d'un certificat de conformité « machine d'occasion » au preneur.

Par ailleurs, les vérifications générales périodiques des pièces de sécurité sont, pour les machines concernées, réalisées afin de s'assurer de leur maintien en conformité.

Guides et recommandations

Article 7.2.3

En vigueur étendu

Deux guides du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion peuvent servir de référence :

- en matière d'opérations de modification des machines en service, un guide technique (18 novembre 2014) ;

- en matière de robotique collaborative, un guide de prévention à destination des fabricants et des utilisateurs pour la mise en œuvre des applications collaboratives robotisées (septembre 2017).

Les recommandations nationales votées paritairement par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) constituent des documents de référence pour la branche :

- recommandation R488 « Dynamique d'amélioration des conditions d'intervention en sécurité sur les machines » (5 avril 2016) ;

- recommandation R496 « Opérations de toilage sur tours horizontaux » (23 mars 2017) ;

- recommandation R511 « Utilisation des machines à meuler et à tronçonner » (12 octobre 2021).

Prévention des risques liés aux agents physiques

Article 7.3

En vigueur étendu

Les principaux risques professionnels liés aux agents physiques proviennent des facteurs suivants :

- le bruit ;

- les températures ;

- la pression, en particulier pour les travaux ou interventions en milieu hyperbare ;

- les vibrations mécaniques ;

- les rayonnements à des niveaux pouvant porter atteinte à la santé, tels que les rayonnements ionisants, les rayonnements optiques artificiels et les champs électromagnétiques.

La prévention du risque électrique nécessite une formation particulière ainsi que des habilitations spécifiques.

L'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au niveau minimum les risques résultant de l'exposition aux agents physiques, en tenant compte, notamment, du progrès technique et de la disponibilité des mesures de maîtrise du risque.

Les valeurs limites d'exposition professionnelle ne doivent pas être dépassées et s'appliquent conformément aux modalités prévues par le code du travail. L'existence d'une valeur limite ne dispense pas du principe de réduction du risque au niveau minimum et, dans toute la mesure du possible, le niveau d'exposition doit y être inférieur.

Bruit

Article 7.3.1

En vigueur étendu

L'appréciation du risque d'exposition au bruit s'effectue à l'aide des indicateurs de risque suivants : le niveau de pression acoustique de crête, le niveau d'exposition quotidienne au bruit et le niveau d'exposition hebdomadaire.

L'entreprise engage des actions dès le dépassement d'une valeur de 80 dB (A) sur huit heures. À partir de 85 dB (A), un plan de réduction du bruit et des mesures de prévention renforcées sont adoptés. La valeur limite d'exposition, compte tenu de l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés, est de 87 dB (A) sur huit heures et 140 dB (C) en valeur de crête.

La démarche de prévention passe par des solutions techniques et organisationnelles ainsi que des actions sur les parcours professionnels. Les mesures de prévention favorisent le traitement du risque et des nuisances à la source, par exemple, par l'utilisation de machines moins bruyantes, avant d'opter pour des mesures de protection individuelle. Des mesurages des niveaux de bruit peuvent être réalisés afin d'évaluer le risque.

Ce facteur de risque peut donner lieu à l'ouverture de droits dans le cadre du compte professionnel de prévention visé à l'article L. 4163-1 du code du travail, dès lors que les conditions légales et réglementaires tenant notamment à l'exposition sont remplies.

Températures

Article 7.3.2

En vigueur étendu

Des températures élevées sont constatées dans les travaux exposant, de façon habituelle et régulière, les salariés à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence, ou encore de la production d'énergie thermique.

Des températures très basses sont constatées lors de certains travaux, d'extérieur ou d'intérieur, réalisés habituellement dans le froid.

Les mesures de prévention privilégient le traitement du risque à la source, par exemple, en aménageant des aires de repos climatisées ou chauffées, à défaut, en intervenant sur l'organisation du travail, par exemple, en limitant les durées d'exposition, et, en dernier lieu, en prévoyant des équipements de protection individuelle.

Ce facteur de risque peut donner lieu à l'ouverture de droits dans le cadre du compte professionnel de prévention visé à l'article L. 4163-1 du code du travail, dès lors que les conditions légales et réglementaires tenant notamment à l'exposition sont remplies.

Hyperbarie

Article 7.3.3

En vigueur étendu

Sont concernées les activités, réalisées avec ou sans immersion, qui exposent les salariés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals. Toutes les entreprises exerçant ce type d'activités doivent obtenir une certification et respecter les dispositions spécifiques des articles R. 4461-1 et suivants du code du travail.

Ce facteur de risque peut donner lieu à l'ouverture de droits dans le cadre du compte professionnel de prévention visé à l'article L. 4163-1 du code du travail, dès lors que les conditions légales et réglementaires tenant notamment à l'exposition sont remplies.

Vibrations mécaniques

Article 7.3.4

En vigueur étendu

La notion de vibration mécanique visée par l'article R. 4441-1 du code du travail inclut :

- la vibration transmise aux mains et aux bras, soit une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des salariés, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;

- la vibration transmise à l'ensemble du corps, soit une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des salariés, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

La valeur d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention est de 2,5 m/s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras, et de 0,5 m/s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.

Les valeurs limites d'expositions sont de 5 m/s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras et 1,15 m/s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.

Les actions de prévention consistent à :

- supprimer ou réduire, en priorité, les vibrations à la source ;

- prendre en compte, dans les cahiers des charges, l'ergonomie à la conception ;

- acquérir du matériel moins vibrant ;

- faire évoluer les organisations du travail pour limiter les contraintes physiques ;

- réduire l'effet de transmission des vibrations résiduelles, par exemple par des sièges ou par des poignées anti-vibratiles ;

- réduire la durée de l'exposition en exploitant, de manière prévisionnelle, les données transmises par les fabricants ;

- réduire les facteurs de risques, par exemple, en réduisant les efforts et en protégeant les salariés du froid.

Des mesurages des niveaux de vibrations mécaniques peuvent être réalisés afin d'évaluer le risque.

Rayonnements ionisants

Article 7.3.5

En vigueur étendu

Les risques dus aux rayonnements ionisants peuvent survenir, notamment, lors de la fabrication, la production, le traitement, la manipulation, le stockage, l'utilisation, l'entreposage, la détention, le transport de radionucléides et de produits ou de dispositifs en contenant. Ils peuvent également se présenter lors de la fabrication et à l'exploitation de certains équipements électriques émettant des rayonnements ionisants. Les sources naturelles de rayonnements peuvent également présenter des risques, notamment dans les mines, en sous-sol ou en vol. Des expositions peuvent survenir en cas d'urgence radiologique.

Les règles en matière de radioprotection sont définies par la directive 2013/59/Euratom du 5 décembre 2013 et les textes, non parus à la date de signature du présent accord, pris pour sa transposition.

En complément du principe général de prévention de réduction des risques à la source, dans le domaine de la radioprotection un principe d'optimisation impose de veiller à maintenir les expositions professionnelles aux rayonnements ionisants au niveau le plus faible qu'il est techniquement possible d'atteindre, compte tenu de l'état actuel des connaissances techniques et des facteurs économiques et sociaux.

Les valeurs limites, l'évaluation des risques, les mesures et les moyens de prévention ainsi que les conditions d'emploi des salariés suivent les règles de la directive et de sa transposition.

L'évaluation des risques prend en compte les différences de sexe, notamment pour la protection des femmes enceintes.

Rayonnements optiques artificiels

Article 7.3.6

En vigueur étendu

Les rayonnements optiques sont classés selon leurs longueurs d'onde et comprennent l'ultraviolet, la lumière visible et l'infrarouge.

Les valeurs limites pour les rayonnements sont fixées par les annexes I et II à la fin du chapitre relatif à la prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants artificiels dans le code du travail.

Les mesures de prévention suivent la démarche générale de prévention et, notamment, les principes généraux de prévention (art. 3 du présent accord).

Champs électromagnétiques

Article 7.3.7

En vigueur étendu

Les champs électromagnétiques rassemblent les champs électriques statiques, les champs magnétiques statiques et des champs électriques, magnétiques et électromagnétiques variant dans le temps, dont les fréquences vont de 0 Hertz à 300 Gigahertz.

Les valeurs limites d'exposition et les valeurs limites déclenchant les actions de prévention sont respectivement fixées par les articles R. 4453-3 et R. 4453-4 du code du travail.

Les mesures de prévention suivent la démarche générale de prévention et, notamment, les principes généraux de prévention (art. 3 du présent accord).

La commission européenne a publié deux guides non contraignants de bonnes pratiques pour la mise en œuvre de la directive 2013/35/UE « Champs électromagnétiques » :

- volume 1 « Guide pratique » ;

- volume 2 « Études de cas ».

Prévention des risques liés aux agents chimiques dangereux

Article 7.4

En vigueur étendu

Règles générales de prévention

Article 7.4.1

En vigueur étendu

On entend par agents chimiques dangereux au sens des articles R. 4412-2, R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail tous les produits étiquetés comme tels et les produits émis en cours de travail (exemples : ponçage, soudage) présentant des dangers pour la santé, des dangers physiques (exemples : explosion, incendie) ou des dangers pour l'environnement.

Les mesures de prévention suivent la démarche générale de prévention et, notamment, les principes généraux de prévention (art. 3 du présent accord). L'évaluation du risque chimique prend en compte les différences de sexe, en particulier pour l'exposition des femmes enceintes et le choix des équipements de protection individuelle.

L'employeur veille à ce que les salariés, ainsi que le comité social et économique (CSE) :

- reçoivent des informations sous des formes appropriées et périodiquement actualisées sur les agents chimiques dangereux se trouvant sur le lieu de travail, telles que notamment leurs noms, les risques pour la santé et la sécurité qu'ils comportent et, le cas échéant, les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs limites biologiques qui leur sont applicables ;

- aient accès aux fiches de données de sécurité (FDS) fournies par le fournisseur des agents chimiques ;

- reçoivent une formation et des informations sur les précautions à prendre pour assurer leur protection et celle des autres salariés présents sur le lieu de travail. Sont notamment portées à leur connaissance les consignes relatives aux mesures d'hygiène à respecter et à l'utilisation des équipements de protection individuelle.

La complexité de la réglementation invite à utiliser des outils validés par les institutions de prévention. Le système d'évaluation et d'information sur les risques chimiques en milieu professionnel (Seirich) développé par l'Institut national de recherche et de sécurité avec la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion constitue une référence pour la branche en ce qu'il tient compte des retours d'expérience des professionnels.

Les recommandations nationales votées paritairement par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) ou les comités techniques régionaux (CTR) de la métallurgie constituent des documents de référence pour la branche :

- recommandation R442 « Les activités de traitement de surface - Prévention des risques professionnels » (CTN A, 13 novembre 2008) ;

- recommandation R443 « Soudage à l'arc électrique et coupage - Prévention des risques professionnels » (CTN A, 19 mai 2009) ;

- recommandation R451 « Prévention des risques chimiques causés par les fluides de coupe dans les activités d'usinage de métaux » (CTN A, 19 mai 2015) ;

- recommandation R456 « Prévention des risques chimiques en fonderie » (CTN A, 5 mai 2011) ;

- recommandation R466 « Prévention des risques liés aux batteries de traction et de servitude au plomb/acide » (CTN A, 29 mai 2012) ;

- recommandation R474 « Organisation des travaux de maintenance en tuyauterie et chaudronnerie sur sites chimiques et pétroliers » (CTN A, 20 mai 2014) ;

- recommandation R500 « Réduction des expositions au styrène dans la mise en œuvre du polyester stratifié » (CTN A, 12 avril 2018) ;

- recommandation R501 « Substitution des solvants chlorés lors des opérations de dégraissage dans le travail des métaux » (CTN A, 12 avril 2018).

La démarche de substitution peut se conduire en trois étapes :

- identifier des produits existants et évaluer leur utilité pour la fonction recherchée, évaluer le procédé mis en œuvre ;

- réfléchir quant à la suppression du produit ou au changement de procédé ;

- substituer et expérimenter : si une solution de substitution est identifiée, elle fait l'objet d'une expérimentation et d'une validation.

Les conditions de succès d'une solution de substitution passent par la prise en compte de plusieurs aspects :

- le produit substitué apporte une amélioration en matière de santé et de sécurité au travail et n'introduit pas de nouveaux risques, même « émergents » ;

- il est compatible avec le respect de l'environnement ;

- il a la performance attendue (exemples : risque de mauvais traitement des pièces qui pourrait causer des défaillances, voire des accidents pour les clients finaux) ;

- il est viable sur le plan industriel (exemples : fiabilité des approvisionnements, compatibilité avec les procédés, rapport qualité/prix).

À titre d'exemple, le guide de bonnes pratiques pour le choix et l'utilisation des solvants et des produits en contenant (2013) de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) Bourgogne - Franche-Comté illustre une démarche de substitution en milieu industriel.

Les sites internet des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) et de l'Institut national de recherche et de sécurité donnent des conseils et recensent des bonnes pratiques pour la gestion du risque chimique. Le site de l'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail, l'ANSES, www.substitution-cmr.fr, propose des pistes de substitution. Les centres techniques industriels, notamment le centre technique des industries mécaniques, le CETIM, proposent une veille technologique et un accompagnement opérationnel sur les innovations permettant de se passer ou de limiter l'utilisation de produits dangereux en intégrant la dimension de la performance technique.

Outre le gain pour la santé et la sécurité au travail et l'environnement, la démarche de gestion du risque chimique et de substitution peut contribuer à l'innovation, à l'économie de matières, à l'abaissement du coût de fonctionnement des procédés et à la sécurisation des sources d'approvisionnement.

La traçabilité des expositions au risque chimique se fait par la conservation des analyses de risque transcrites dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, la notice de poste réglementaire qui documente le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre, la liste des salariés relevant du suivi individuel renforcé, la fiche d'entreprise remise par le service de prévention et de santé au travail interentreprises et les fiches de données de sécurité (FDS) accompagnant les produits. Le médecin du travail a accès à tous ces documents.

La traçabilité individuelle des expositions se réalise à partir de la transmission au service de prévention et de santé au travail interentreprises de la liste des postes visés à l'annexe 1 du présent accord et des salariés qui y sont affectés. Les salariés bénéficiant de ce dispositif de suivi individuel renforcé, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle, sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite. Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail auxquelles a été soumis le salarié. Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du salarié à certains risques dangereux, notamment chimiques, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant.

Cas particulier des nanomatériaux

Article 7.4.2

En vigueur étendu

Les nanomatériaux sont des particules ultrafines. À l'échelle des nanotechnologies, les distances se mesurent en milliardièmes de mètre. La matière acquiert de nouvelles propriétés physiques et chimiques rendant possible la fabrication de matériaux aux caractéristiques souvent inédites.

Les nanomatériaux présentent de multiples différences en termes de composition, de caractéristiques dimensionnelles et de propriétés physico-chimiques. Leurs champs d'application sont de plus en plus nombreux dans l'industrie.

Les situations d'exposition professionnelle peuvent se présenter pendant tout le cycle d'utilisation des nanomatériaux :

- transfert, échantillonnage, pesée, mise en suspension et incorporation de nanopoudres dans une matrice minérale ou organique ;

- transvasement, agitation, mélange et séchage d'une suspension liquide contenant des nano-objets ;

- usinage de nanocomposites ;

- conditionnement, stockage et transport des produits ;

- nettoyage, entretien et maintenance des équipements et des locaux ;

- collecte, conditionnement, entreposage et transport des déchets ;

- fonctionnement dégradé.

En raison de leur faible taille, ces particules peuvent franchir les barrières biologiques après avoir été inhalées. Les connaissances sur leur toxicité sont encore lacunaires. Cette toxicité varie d'un nanomatériau à l'autre.

Les mesures de prévention sont les mêmes que pour les autres agents chimiques dangereux, mais elles prennent plus d'importance et requièrent donc plus de vigilance, en raison de la très grande capacité de persistance et de diffusion des nano-objets dans l'atmosphère des lieux de travail.

Avec l'expertise de l'Institut national de recherche et de sécurité, le comité technique national de la métallurgie (CTN A) a engagé des travaux sur la prévention des risques liés à l'exposition aux nanomatériaux.

La base R-Nano de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, ANSES, et du ministère de la transition écologique constitue une ressource importante sur les nanomatériaux.

Vêtements de travail et équipements de protection individuelle

Article 7.4.3

En vigueur étendu

Il est rappelé qu'au titre de l'article R. 4323-95 du code du travail, les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Des substances dangereuses présentes dans des liquides, des pulvérisations, des brouillards, des poudres, des fibres, des poussières, des pâtes, des mastics, des objets peuvent souiller les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle.

Certains vêtements de travail ou certains équipements de protection individuelle nécessitent donc des procédés de lavage stricts (usage de lessives particulières, nombre de lavages limité, post traitement pour isolation…) pour éliminer correctement et en sécurité ces substances dangereuses ainsi que pour éviter une dégradation de leurs capacités protectrices et de leur performance. Dans ces cas, l'entretien à domicile ne permet pas de répondre à ces exigences.

Travaux interdits aux salariés sous CDD ou sous contrat de travail temporaire

Article 7.5

En vigueur étendu

Les travaux figurant à l'annexe 4 du présent accord sont interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, ainsi qu'aux salariés sous contrat de travail temporaire.

Conformément à l'article D. 4154-2 du code du travail, ces interdictions ne s'appliquent pas lorsque les travaux sont accomplis à l'intérieur d'appareils hermétiquement clos en marche normale.

Conformément à l'article D. 4154-3 du code du travail, l'employeur peut être autorisé, sous conditions, à employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou des salariés temporaires pour accomplir ces travaux. La demande d'autorisation est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par lettre recommandée avec avis de réception. Elle est accompagnée de l'avis du comité social et économique ainsi que de l'avis du médecin du travail.

Ergonomie et prévention des risques

Article 7.6

En vigueur étendu

Approches ergonomiques

Article 7.6.1

En vigueur étendu

Dans la démarche de prévention, l'ergonomie contribue à adapter le travail au salarié. Elle prend en compte les caractéristiques physiques du corps, la perception des informations reçues et les réactions qui en découlent, les aspects psychologiques et humains ainsi que l'aspect professionnel du geste de l'opérateur.

L'ergonomie porte notamment sur la conception du produit manufacturé, le nombre et la fréquence des gestes, le processus de fabrication ou d'assemblage, la conception des outils et des équipements, la conception des postes de travail,

les postures et le choix d'équipements de protection individuelle adaptés au geste. L'ergonomie corrective permet d'améliorer les installations et les organisations existantes. Intégrée dans une démarche pluridisciplinaire, l'ergonomie contribue à la réduction des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Si l'ergonomie corrective permet des actions immédiates, notamment par l'adaptation des postes de travail, l'amélioration des conditions de travail à long terme passe par l'intégration de l'ergonomie dès la conception des procédés de production et des organisations du travail. La prise en compte de l'ergonomie est réalisée au moment de l'élaboration des cahiers des charges industriels et de la définition des méthodes. Les retours d'expérience des salariés et des responsables hiérarchiques de proximité constituent une source d'information à prendre en compte.

La directive 2006/42/CE, dite « machines », impose la prise en compte des aspects ergonomiques au stade de la conception, avant toute commercialisation, d'une machine neuve. Pour les machines spéciales, il est conseillé d'intégrer les besoins des utilisateurs finaux et les exigences ergonomiques du travail au stade du cahier des charges.

En complément de la démarche d'ergonomie de conception et d'ergonomie corrective, l'entreprise peut proposer des activités de préparation physique adaptées à la situation de travail.

L'ergonomie des locaux de travail passe par le respect des dispositions légales et réglementaires, des règles de l'art et des normes de construction. Les lieux de travail et les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans les parties neuves d'un bâtiment existant, sont accessibles aux salariés handicapés. L'ergonomie des locaux est également prise en compte à l'occasion d'un réaménagement des locaux ou d'un déménagement.

L'ergonomie des organisations de travail porte notamment sur la variété et l'intérêt des tâches, la régulation des cadences, l'évitement du travail par à-coups, l'accompagnement des changements organisationnels, la gestion des aléas techniques, la prise en compte des surcharges temporaires et la gestion des technologies de l'information et de la communication.

Une régulation globale par l'entreprise est souhaitable, de manière, notamment, à prévenir les éventuels effets négatifs sur les conditions de travail.

Pour aider les entreprises qui s'engagent dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue ou d'un projet spécifique de transformation à accroître durablement leur compétitivité, outre le guide du comité technique national de la métallurgie (CTN A) visé à l'article 1.3.2 du présent accord, les entreprises peuvent se référer au guide de la plateforme automobile « Lean et conditions de travail » (2014).

Les donneurs d'ordres qui demandent aux sous-traitants de s'engager dans une telle démarche sont invités à faire connaître ces références.

Ergonomie et manutentions manuelles de charges

Article 7.6.2

En vigueur étendu

Au titre de l'article R. 4541-2 du code du travail, on entend par manutentions manuelles, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, exige l'effort physique d'un ou de plusieurs salariés.

Leur degré de contrainte s'évalue en fonction des efforts, des conditions d'exécution et de leur durée. Le code du travail rappelle que l'employeur prend les mesures d'organisation appropriées ou utilise les moyens appropriés, et notamment les équipements mécaniques, afin d'éviter le recours à la manutention manuelle de charges par les salariés. En fonction de l'évaluation du risque professionnel lié aux manutentions manuelles, la mécanisation des tâches de manutention (appareils de levage, chariots, rolls, crics, vérins, crochets…) et une formation technique et pratique aux gestes et postures à adopter, sont prioritaires.

L'AFNOR propose des normes d'ergonomie pouvant être utilisées par les entreprises. Ces normes s'appuient sur des principes ergonomiques et proposent des valeurs de référence.

Les versions actuelles des normes ne font plus de distinction de sexe. Toutefois et conformément aux dispositions du code du travail, les risques de manutentions manuelles peuvent toujours s'évaluer en fonction du sexe, afin de prendre en considération les situations de travail réelles.

Par ailleurs, l'action de prévention porte sur le conditionnement de la charge, sa dimension, sa stabilité et la répartition des contenus. Elle prend en compte les postures requises et vise à éviter le port de la charge à distance du tronc, la flexion et la torsion du tronc.

L'environnement de travail prévoit des espaces suffisants, des sols égaux, stables, dégagés, suffisamment éclairés et dont les distances ne sont pas trop longues.

Prévention des risques psychosociaux

Article 7.7

En vigueur étendu

L'évaluation des risques psychosociaux prend en compte de nombreux aspects du travail qui interfèrent avec des caractéristiques individuelles. Elle s'inscrit à la fois dans une démarche de prévention en santé et sécurité au travail et dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les facteurs collectifs concernent, notamment, les rythmes de travail, la précision des objectifs, les moyens alloués, la cohérence des instructions données, la polyvalence, les interruptions, l'attention requise, l'organisation du temps de travail, l'utilité et la qualité du travail réalisé, la valorisation sociale du métier, la qualité des relations avec les clients, l'autonomie au travail, l'ambiance de travail et la qualité des relations humaines, le soutien et la reconnaissance par les collègues et la hiérarchie, les incertitudes dans les changements, voire la crainte de perdre son emploi.

Les caractéristiques individuelles concernent, notamment, le contexte personnel et familial, la trajectoire sociale, les traits de personnalité.

La maîtrise des risques psychosociaux conduit à une plus grande efficacité et à une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les salariés et la société dans son ensemble. L'amélioration de la prévention du stress au travail est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des salariés et à une plus grande efficacité de l'entreprise. Il importe de tenir compte de la diversité des salariés, des situations de travail et de la responsabilité des employeurs dans la lutte contre le stress au travail.

La prévention des risques psychosociaux, décrite comme prévention du stress au travail par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail est mise en œuvre conformément à ses dispositions.

Cet accord définit le stress comme un 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, les 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 ou une mauvaise communication.

L'identification des problèmes de stress au travail est réalisée à partir d'indicateurs choisis en fonction des réalités de l'entreprise et passe par une analyse de plusieurs facteurs tels que l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement de travail, la communication et les facteurs subjectifs. L'entreprise exploite les informations provenant des documents en santé et sécurité au travail et, en particulier celles tirés du rapport annuel du médecin du travail et de la fiche d'entreprise.

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 ou de la qualité de vie et des conditions de travail. Elle peut faire l'objet d'une politique distincte en matière de stress et/ou de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés. Les entreprises peuvent annexer au document unique d'évaluation des risques professionnels une note présentant la politique globale de l'entreprise et les évaluations réalisées.

Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des salariés et/ou de leurs représentants.

L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail précité présente le détail de la démarche.

L'Institut national de recherche et de sécurité met à disposition des outils pratiques dans ce domaine, adaptés aux petites entreprises.

Chapitre 4 Dispositions finales

Champ d'application

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel et géographique défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises et aux salariés visés par celle-ci.

Durée et entrée en vigueur

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au premier janvier 2024.

Révision

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

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

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

Suivi de l'application de l'accord

Article 11

En vigueur étendu

Le suivi du présent accord est assuré par l'instance de la qualité de vie au travail qualité de vie et des conditions de travail, dont le fonctionnement est régi par l'article 5.1.2 du présent accord.

Dénonciation

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 13

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Adhésion

Article 15

En vigueur étendu

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

Extension

Article 16

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexes

Annexe 1 Salariés faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé au titre de l'article R. 4624-23 du code du travail

En vigueur étendu

Tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, tels que visés ci-après, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé selon des modalités définies par le code du travail.

I. Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 sont ceux exposant les travailleurs :

1° À l'amiante ;

2° Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;

3° Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;

4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ;

5° Aux rayonnements ionisants ;

6° Au risque hyperbare ;

7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

II. Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail.

III. S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I. par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2, après avis du ou des médecins concernés et du comité social et économique s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46. Cette liste est transmise au service de prévention et de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

IV. Le conseil d'orientation des conditions de travail est consulté tous les trois ans sur la mise à jour éventuelle de la liste mentionnée au I.

Annexe 2 Liste des recommandations nationales votées par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) à la date de signature du présent accord

En vigueur étendu

Libellé	Référence	Date d'adoption ou de mise à jour
R242	Installations frigorifiques fonctionnant à l'ammoniac ou avec des composés chlorofluorés	21 juin 1984
R265	L'utilisation des voies ferrées dans les entreprises	21 juin 1984
R271	Installations de stockage en vrac de produits pulvérulents ou granulaires (autres que les silos)	5 décembre 1985
R423	Ponts roulants, portiques et semi-portiques - Mesures de prévention des accidents	16 mai 2006
R430	Dispositifs d'ancrage pour les équipements de protection individuelle contre les chutes de hauteur	24 avril 2007
R441	Risques liés à la manutention des armatures métalliques pour le béton armé	20 avril 2010
R442	Les activités de traitement de surface - Prévention du risque chimique	13 novembre 2008
R443	Soudage à l'arc électrique et coupage - Prévention des risques professionnels	19 mai 2009

R451	Prévention des risques chimiques causés par les fluides de coupe dans les activités d'usinage de métaux	19 mai 2015
R456	Prévention des risques chimiques en fonderie	5 mai 2011
R466	Prévention des risques liés aux batteries de traction et de servitude au plomb/acide	29 mai 2012
R468	Recommandations pour l'utilisation, l'aménagement et la rénovation de fosses de visite pour véhicules et engins	9 octobre 2012
R469	Recommandations pour la conception de fosses de visite pour véhicules routiers et engins de chantier	9 octobre 2012
R473	Organisation des opérations de maintenance et de dépannage sur site des engins mobiles de travaux publics et de carrière par une entreprise extérieure	20 mai 2014
R474	Organisation des travaux de maintenance en tuyauterie et chaudronnerie sur sites chimiques et pétroliers	20 mai 2014
R476	Livraison de matériaux et éléments de construction sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics	19 mai 2015
R479	Interventions, en atelier, sur les roues et pneumatiques des véhicules et engins	1er octobre 2015
R488	Dynamique d'amélioration des conditions d'intervention en sécurité sur les machines	5 avril 2016
R492	Prévention des risques de renversement des chariots automoteurs frontaux	18 octobre 2016
R496	Opérations de toilage sur tours horizontaux	23 mars 2017
R500	Réduction des expositions au styrène dans la mise en œuvre du polyester stratifié	12 avril 2018
R501	Substitution des solvants chlorés lors des opérations de dégraissage dans le travail des métaux	12 avril 2018
R510	Industrie de la confection - Prévention des risques liés à l'utilisation des machines à coudre	13 avril 2021
R511	Utilisation des machines à meuler et à tronçonner	12 octobre 2021
R512	Socle transport routier de marchandises	12 octobre 2021
R513	Locaux réfrigérés : entrepôts frigorifiques, salles et chambres froides, conteneurs frigorifiques - Prévention du risque d'enfermement	12 octobre 2021

Annexe 3 Travaux dangereux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure

En vigueur étendu

- 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 des articles R. 4411-2 à R. 4411-6 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 aux articles R. 4323-23 à R. 4324-27, R. 4535-7 et R. 4721-11 du code du travail, ainsi que les équipements suivants :

-- véhicules à benne basculante ou cabine basculante ;

-- machines à cylindre ;

-- machines présentant les risques définis aux articles R. 4324-18 à R. 4324-20 du code du travail ;

- Travaux de transformation au sens de la norme NF P 82-212 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. 4323-17 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 R. 4534-103 du code du travail ;

- 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 NF EN 60 825 ;

- Travaux de soudage oxyacétylénique exigeant le recours à un permis de feu.

Annexe 4 Travaux interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire

En vigueur étendu

- Amiante : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait ou et de démolition ;

- Amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3, 3'diméthoxybenzidine (ou dianisidine), 4-aminobiphényle (ou amino-4 diphényle) ;

- Arsenite de sodium ;

- Arséniure d'hydrogène (ou hydrogène arsénié) ;

- Auramine et magenta (fabrication) ;

- Béryllium et ses sels ;

- Bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl)-2 - naphtylamine (ou chlornaphazine), o-toluidine (ou orthotoluidine) ;

- Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;

- Cadmium : travaux de métallurgie et de fusion ;

- Composés minéraux solubles du cadmium ;

- Chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;

- Chlorométhane (ou chlorure de méthyle) ;

- Chlorure de vinyle lors de la polymérisation ;

- Dichlorure de mercure (ou bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;

- Dioxyde de manganèse (ou bioxyde de manganèse) ;

- Fluor gazeux et acide fluorhydrique ;

- Iode solide ou vapeur, à l'exclusion des composés ;

- Oxychlorure de carbone ;

- Paraquat ;

- Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (ou hydrogène phosphoré) ;

- Poussières de lin : travaux exposant à l'inhalation ;

- Poussières de métaux durs ;

- Rayonnements ionisants : travaux accomplis dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts ;

- Sulfure de carbone ;

- Tétrachloroéthane ;

- Tétrachlorométhane (ou tétrachlorure de carbone) ;

- Travaux de désinsectisation des bois (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), et des grains lors de leur stockage.

Avenant n° 1 du 1er juillet 2022 relatif à la modification de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	UIMM,
Organisations de salariés	FGMM CFDT ; FCM FO ; FCMTM CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre du déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés. Ceux-ci portent sur les articles 91.1.1, 160 et 166 ainsi que sur l'annexe 9 et l'annexe 9.1. Une annexe 9.2 doit également être ajoutée.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

Modification de l'article 91.1.1 « Conditions de l'indemnisation complémentaire »

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 91.1.1 « Conditions de l'indemnisation complémentaire » de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« En cas d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, justifiée sous 48 heures par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, le salarié ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur, à condition :

- d'être indemnisé par la sécurité sociale ; l'indemnisation par la sécurité sociale s'entend du versement des indemnités journalières de sécurité sociale ; cette condition ne fait pas obstacle à l'indemnisation des arrêts de travail dont la durée est inférieure au délai mentionné aux articles L. 323-1 et R. 323-1 du code de la sécurité sociale ;

- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise, l'indemnisation complémentaire est versée à tout salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise pour l'application des présentes dispositions s'apprécie au premier jour de l'absence conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente convention.

Toutefois, si un salarié qui n'a pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette

ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application des dispositions du présent article sans déduction de la période n'ouvrant pas droit à indemnisation.

En cas de changement de tranche d'ancienneté en cours d'absence pour maladie ou accident, le salarié bénéficie immédiatement du crédit d'indemnisation afférent. »

Modification de l'article 160 « Assiette de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 160 « Assiette de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération » de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assise sur l'assiette des cotisations sociales telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Afin de déterminer le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :

- le salaire de base selon la durée contractuelle de travail, sans que soient exclues les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;

- les contreparties salariales, de toute nature, prévues par les dispositions territoriales ou nationales de branche et le contrat de travail ;

- les contreparties salariales prévues par les dispositions territoriales ou nationales de branche et le contrat de travail ayant pour objet de compenser une sujétion liée à une organisation particulière ou à des conditions particulières du travail ;

- les primes forfaitaires prévues par les dispositions territoriales ou nationales de branche et par le contrat de travail ;

- les avantages en nature, le cas échéant pour la partie soumise à cotisations sociales, prévus par les dispositions territoriales ou nationales de branche et par le contrat de travail, après évaluation de leur valeur monétaire.

Les éléments de rémunération visés ci-dessus sont également inclus lorsqu'ils sont prévus par les dispositions territoriales ou nationales de branche ou par le contrat de travail et que leurs modalités de mise en œuvre sont renvoyées à d'autres sources juridiques.

Sont, en revanche, exclus de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération les éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, prévue au chapitre 2, du titre X de la présente convention, lorsque cette prime fait l'objet du complément prévu à l'article 143 de la présente convention ;

- les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelle qu'en soit la dénomination ;

- les remboursements de frais professionnels tels que définis à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale ;

- les sommes allouées au titre de l'intéressement prévu à l'article L. 3312-4 du code du travail ;

- les sommes réparties au titre de la réserve spéciale de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3324-5 du code du travail ;

- les sommes versées par l'employeur à un plan d'épargne en application de l'article L. 3332-11 du code du travail, et de l'article L. 224-21 du code monétaire et financier ;

- les sommes allouées par l'employeur au bénéfice du salarié pour le financement des prestations de protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du code de la sécurité sociale ;

- la contribution patronale à l'acquisition de chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés ;

- les avantages mentionnés aux I respectifs des articles 80 bis et 80 quaterdecies du code général des impôts tels que les options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux salariés de l'entreprise. »

Modification de l'article 166 « Cotisation garantie de branche »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 166 « Cotisation garantie de branche » de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Article 166

Catégories objectives et cotisation garantie de branche

Article 166.1

Catégories objectives

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

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

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant de la catégorie des ingénieurs et cadres, telle que définie aux articles 1er, 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2e échelon du niveau V de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, catégorie agréée par l'APEC, sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2e échelon du niveau III, et, au plus, au 1er échelon du niveau V, de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Pour l'application du présent article, les cadres sont définis aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 2 de la présente convention ont la faculté de compléter cette catégorie par tout ou partie des emplois relevant des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, catégorie agréée par l'APEC.

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

- soit de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;

- soit de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, et, respectivement, des conventions collectives territoriales de la métallurgie, telles qu'en vigueur au 1er janvier 2023.

Article 166.2

Cotisation garantie de branche

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

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

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

- 1,12 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-7 du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des cadres, tels que définis à l'article 166.1 ;

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

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

- soient appelés sur la base de taux minorés, ou, à défaut ;

- soient réduits de l'équivalent en taux de cotisations, assis sur la masse cotisable, du montant des réserves mobilisées pour équilibrer les comptes de l'exercice.

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

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

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

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

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

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

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

Dispenses d'affiliation pouvant être formalisées dans l'acte de droit du travail

Article 4

En vigueur étendu

L'article 9.3.2. a « Dispenses d'affiliation pouvant être formalisées dans l'acte de droit du travail » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les dispenses facultatives pouvant être formalisées dans l'acte de droit du travail (décision unilatérale de l'employeur [DUE], accord collectif, accord référendaire)

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

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

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

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

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

Versement santé

Article 5

En vigueur étendu

L'article 9.3.3 « Versement santé » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

Sous réserve de respecter les conditions précitées, les salariés susvisés peuvent obtenir, de la part de leur employeur, un

financement dit ' versement santé ', afin de participer à la prise en charge de la couverture santé individuelle responsable qu'ils auront souscrite par ailleurs.

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

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

Cessation des garanties frais de santé et prévoyance lourde

Article 6

En vigueur étendu

L'article 12 « Cessation des garanties frais de santé » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

- en cas de rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 13 de la présente annexe ;

- en cas de suspension du contrat de travail visée à l'article 9.2. b de la présente annexe ;

- en cas de liquidation de la pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, à l'exception des cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul-emploi retraite ou de retraite progressive ;

- en cas de non-paiement de la cotisation frais de santé, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;

- en cas de décès du salarié ;

- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance. »

L'article 19 « Cessation des garanties prévoyance lourde » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 20 de la présente annexe ;

- pendant les périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article 1.5.2. b de la présente annexe ;

- du fait de la liquidation, par le salarié, de sa pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, sauf en cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul emploi-retraite tel que défini par l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale ou en cas de retraite progressive, telle que définie par l'article L. 351-15 du même code ;

- en cas de non-paiement de la cotisation prévoyance, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;

- en cas de décès du salarié ;

- en tout état de cause, du fait de la dénonciation de la présente annexe et/ ou de la résiliation du contrat d'assurance, selon les conditions et modalités définies par la loi ou ledit contrat, sans préjudice des dispositions des articles 7 et 7-L de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. »

Modification de l'article 15.1 de l'annexe 9 « Salariés visés »

Article 7

En vigueur étendu

L'article 15.1 « Salariés visés » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Article 15.1

Salariés visés

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

- les salariés cadres, tels que définis à l'article 166.1 ;

- les salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 166.1,

des entreprises relevant du champ d'application de ce dernier, sans condition d'ancienneté, sous réserve des dispositions spécifiques visées ci-dessous. »

Calcul du montant des indemnités journalières complémentaires de prévoyance à 100 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à 180 jours

Article 8

En vigueur étendu

L'article 17.1. c « Montant des indemnités journalières complémentaires de prévoyance (IJC) » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Le montant des indemnités journalières complémentaires est fixé comme suit :

• Pour les salariés cadres :

- 100 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à 180 jours, à compter du premier jour d'arrêt de travail entièrement non travaillé ;

- 75 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à expiration des droits.

• Pour les salariés non-cadres :

75 % du salaire de référence du salarié non-cadre jusqu'à expiration des droits.

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

Décompte de la franchise de 90 jours pour les salariés qui ont moins de 12 mois d'ancienneté

Article 9

En vigueur étendu

L'article 17.1. d. ii « Garantie ' relais ' » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

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

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

Âge maximal de la perception de la rente éducation

Article 10

En vigueur étendu

L'article 17.4. c « Montant de la rente » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février

2022 est rédigé comme suit :

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

- de 0 ans à 15 ans : 4 % du salaire de référence ;

- de 16 ans à 18 ans : 6 % du salaire de référence ;

- de 19 ans à 25 ans : 8 % du salaire de référence.

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

- de 0 ans à 15 ans : 4 % du salaire de référence ;

- de 16 ans à 18 ans : 6 % du salaire de référence ;

- de 19 ans à 25 ans : 8 % du salaire de référence.

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

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

Doublement de la rente éducation en cas de décès des deux parents

Article 11

En vigueur étendu

Après l'article 17.4. e de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est ajouté un article 17.4. f rédigé comme suit :

« Article 17.4. f

Doublement de la rente éducation en cas de décès des deux parents

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

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

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

Prestation invalidité en cas d'accident du travail/maladie professionnelle

Article 12

En vigueur étendu

L'article 17.2. c « Montant de la rente invalidité » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

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

- invalidité 1re catégorie au sens de la sécurité sociale : 42 % du salaire de référence défini ci-dessus ;

- invalidité 2e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence définie ci-dessus ;

- invalidité 3e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence définie ci-dessus.

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

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

- si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 33 % : il n'y a pas de versement de rente invalidité complémentaire ;

- si le taux d'incapacité permanente est supérieur à 66 % : la prestation est versée sous forme d'une rente d'invalidité équivalente à la prestation prévue pour la 2e catégorie d'invalidité, comme définie ci-dessus ;

- si le taux d'Incapacité permanente est compris entre 33 % et 66 % : il y a versement d'une rente invalidité proportionnée, selon le taux d'incapacité du salarié, où n représente ledit taux d'incapacité.

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

n ÷ 66e de la rente invalidité 2e catégorie comme définie ci-dessus »

Clause de bénéficiaires capital décès

Article 13

En vigueur étendu

L'article 17.3. d « Bénéficiaires » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

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

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou dont la séparation à l'amiable a été retranscrite sur l'acte d'état civil, à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin ;

- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés ;

- à défaut, aux descendants de l'assuré ;

- à défaut, par parts égales entre eux, aux ascendants directs de l'assuré, et en cas de décès de l'un d'eux, aux survivants (par exemple en cas d'adoption simple) par parts égales entre eux ou à l'unique survivant, pour la totalité ;

- à défaut, aux autres héritiers. »

Âge maximal de l'enfant à charge hors cas d'enfants invalides ou handicapés

Article 14

En vigueur étendu

L'article, 17.4. d « Bénéficiaires » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

• D'une part :

- ils sont âgés de moins de 18 ans ;

- ou sont âgés d'au moins 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus et remplissent l'une des conditions suivantes :

-- être sous contrat d'apprentissage ;

-- suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;

-- être inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeur d'emploi ; les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;

-- ou, quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés ;

-- les enfants qui naissent dans les 300 jours suivant le décès du salarié, s'ils naissent vivants et viables.

• D'autre part :

- ils vivent sous le même toit ;

- ou sont fiscalement à charge du salarié soit au niveau du quotient familial, soit par la perception d'une pension alimentaire versée par le salarié et déduite de ses revenus ;

- ou sont fiscalement à la charge du conjoint du salarié (tel que défini ci-avant).

• Par ailleurs, sont également considérés comme enfants à charge :

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

Prolongation du versement de la rente éducation des enfants handicapés et invalides

Article 15

En vigueur étendu

Il est ajouté, après l'article 17.4. e « Extension de la garantie pour les enfants en invalidité 2e et 3e catégorie » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, un article 17.4 f « Prolongation du versement de la rente éducation des enfants handicapés et invalides » ainsi rédigé :

« Article 17.4. f

Prolongation du versement de la rente des enfants handicapés et invalides

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

Plafonnement des prestations prévoyance

Article 16

En vigueur étendu

Il est ajouté, après l'article 17.5 « Socle minimal de garanties obligatoires » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, un article 17.6 « Plafonnement des prestations prévoyance » ainsi rédigé :

« Article 17.6

Plafonnement des prestations prévoyance

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

Modalités de financement des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité.

Article 17

En vigueur étendu

L'article 22 « Objet » du chapitre IV de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la présente annexe institue des

prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés, ou d'une politique de prévention, ou encore de prestations d'action sociale.

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

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

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

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

Dispositions finales

Article 18

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 18.1

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 18.2

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Extension et entrée en vigueur

Article 18.3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur dans les conditions fixées à l'article 182 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Toutefois, les dispositions des articles 3 à 17 du présent avenant entrent en vigueur selon les modalités fixées à l'article 7 de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Annexes

Annexe 9.1 Grille des garanties minimales frais de santé

En vigueur étendu

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

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

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

Annexe 9.2. Degré élevé de solidarité

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie ont choisi de doter le régime de protection sociale complémentaire qu'ils ont instauré, d'un dispositif de prestation à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES). Il s'agit, comme le précise l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de « prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale ». Ces garanties ont vocation à être mises en œuvre dans l'ensemble des entreprises de la branche qu'elles que soient les modalités de couverture assurantielles retenues par l'entreprise pour couvrir ses salariés en protection sociale complémentaire.

À ce titre, les organisations signataires entendent fixer un cadre qui, d'une part, s'inscrive dans les objectifs assignés au nouveau dispositif conventionnel de renforcer l'attractivité et la compétitivité de la branche et, d'autre part, définisse des axes déclinables dans les entreprises voire précise certaines actions qui pourront être organisées par les entreprises dans le cadre du DES.

1. Degré élevé de solidarité et attractivité et compétitivité de la branche

L'attractivité et la compétitivité de la branche peuvent s'approcher de plusieurs façons, qu'il s'agisse de populations cibles spécifiques ou d'approches davantage liées aux politiques de santé et aux métiers exercés.

À ce titre, s'agissant des populations qui pourraient être plus spécifiquement ciblées par la mise en place de garanties non directement contributives, on peut citer :

- les alternants : l'alternance constitue en effet un modèle de recrutement pour la branche. Renforcer les outils à dispositions des entreprises pour rendre l'alternance plus performante dans un objectif de formation et de recrutement contribuera à l'attractivité de la branche ;

- les femmes : la féminisation de la branche (22,7 % en 2019) reste encore faible. Des mesures rendant la branche plus attractive pourraient être recherchées notamment au travers du DES ;

- les aidants : l'augmentation du nombre des aidants auprès de leurs aînés induit par l'augmentation de l'espérance de vie de ces derniers concerne davantage de salariés dans les entreprises. Le recul probable de l'âge légal de départ en retraite dans les années à venir devrait encore accroître le nombre de salariés concernés, qui devront articuler différemment leur vie privée et leur activité professionnelle. Offrir des services aux salariés aidants entre également dans les outils d'une stratégie d'emploi des seniors et contribue à l'attractivité de la branche ;

- les salariés en risque de désinsertion professionnelle : dont on sait que les outils médico-administratifs mis à disposition ne sont pas encore complètement performants.

S'agissant du second axe identifié et relatif aux politiques de santé et aux métiers exercés, les organisations signataires souhaitent s'inspirer en premier lieu de la définition de la santé retenue par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) dans sa déclaration fondatrice d'Alma Ata en 1978 : « La conférence réaffirme avec force que la santé, qui est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité, est un droit fondamental de l'être humain, et que l'accession au niveau de santé le plus élevé possible est un objectif social extrêmement important qui intéresse le monde entier et suppose la participation de nombreux secteurs socioéconomiques autres que celui de la santé. ». En effet, les entreprises contribuent à cet « état complet de bien-être », en particulier selon les axes des branches de la sécurité sociale avec la prévention des risques professionnels pour la branche ATMP ou la complémentaire santé pour le risque maladie.

Les prestations à caractère non-directement contributif présentant un degré élevé de solidarité ont également leur rôle à jouer, en particulier dans le cadre d'actions de prévention, pour contribuer à cet « état complet de bien-être » : des prestations retenues dans ce cadre participeraient également des actions permettant d'améliorer l'attractivité et la compétitivité de la branche.

2. Cadrage des actions à retenir dans le cadre du degré élevé de solidarité de la branche

Pour la mise en œuvre des orientations précisées précédemment, dans le respect du 1er alinéa de l'article L. 912-1 du

code de la sécurité sociale, les actions à retenir par les entreprises dans le cadre du degré élevé de solidarité et qui seront financées par les sommes précomptées à ce titre sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de santé et prévoyance lourde ou par un budget équivalent financé par l'entreprise, doivent s'inscrire sur un ou plusieurs des axes suivants :

- financement de tout ou partie de la part salariale de la prime d'assurance relative aux frais de santé ou à la prévoyance de certaines catégories de salariés, en particulier des alternants ;

- prévention en santé, au titre :

-- de la prévention primaire : en particulier pour le dépistage des pathologies relevant du domaine cardiovasculaire, de la santé mentale, de pathologies spécifiques comme l'endométriose…

-- de la prévention secondaire : notamment au travers d'action d'éducation thérapeutique du patient (ETP) sur certaines pathologies comme le diabète…

-- de la prévention professionnelle : au travers d'actions de prévention des risques psycho-sociaux (RPS), de prévention des troubles musculo-squelettique (TMS), de programme d'échauffement musculaire, d'actions à mener sur l'ergonomie du poste de travail…

Ces actions de prévention n'ont pas vocation à se substituer aux dispositifs de prévention du régime général de sécurité sociale, mais à intervenir en articulation avec ceux-ci. Les actions de prévention qui peuvent ainsi compléter les dispositifs du régime général concernent :

-- aussi bien, en amont de ces dispositifs, le dépistage de risques et l'orientation des salariés vers les actions de prévention proposées :

--- par l'assurance maladie ou par des opérateurs financés par l'assurance maladie ou l'État, dans le cadre de la branche maladie ;

--- dans le cadre de la branche ATMP et relevant en particulier du comité technique national de la métallurgie ;

-- enfin, des actions spécifiques non dispensées par le régime général.

Sont également prévues des prestations sociales concernant :

- les prestations d'assistance sociale, par exemple dans l'accompagnement des familles en cas de décès ;

- l'aide aux aidants à la fois au travers d'accompagnement du salarié à assumer son statut d'aidant en particulier s'agissant de l'évolution de sa relation avec l'aidé (par exemple par prestation d'assistance sociale) ; que par des prestations d'aide à l'orientation du couple aidant/aidé, relative au parcours médico-administratif de l'aidé ;

- la prévention de la désinsertion professionnelle au travers d'actions d'aide au retour à l'emploi ou d'aide à l'orientation dans l'offre existante, de financement de prestations d'aide à l'autonomie ;

- l'aide aux salariés ayant été reconnus en situation d'inaptitude par la sécurité sociale : ces aides pourront prendre la forme de prestations en espèces pour ceux ne bénéficiant pas de l'indemnité temporaire d'inaptitude et de son complément prévu à l'article 17.1.f de l'annexe 9, et de prestations en nature pour l'ensemble des salariés concernés.

Avenant du 30 septembre 2022 relatif à la modification de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	UIMM,
Organisations de salariés	FGMM CFDT ; FCM FO ; FCMTM CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre du déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

Modification du préambule (« Préambule »)

Article 1er

En vigueur étendu

Le préambule de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Modification de l'article 11 « Les principes de l'architecture »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 11 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

1° Elle assure la cohérence des dispositions de branche conclues aux différents niveaux, territorial, national ou sectoriel ;

2° Elle permet, dans les conditions définies par les accords nationaux de branche, d'appliquer, d'adapter ou de compléter, au niveau territorial, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, les dispositions conventionnelles nationales ;

3° Elle favorise l'innovation et permet l'expérimentation conventionnelle. »

Modification de l'article 13 « Les accords collectifs autonomes »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 13 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

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

Modification de l'article 15 « L'articulation des normes au sein de la branche »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

À cette fin, les négociateurs territoriaux et sectoriels concluent des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national. »

Modification de l'article 48 « Information sur le droit conventionnel applicable »

Article 5

En vigueur étendu

L'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les signataires de la présente convention conviennent de communiquer aux acteurs de la branche des informations sur le droit conventionnel applicable. À ce titre, l'UIMM met à la disposition des entreprises de la branche, au profit de leurs instances représentatives du personnel, de leurs représentants syndicaux, et de leurs salariés, un espace sur son site internet, dédié exclusivement aux conventions et accords collectifs, interprofessionnels ou professionnels - nationaux et territoriaux -, applicables dans les entreprises et établissements qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective.

Le site visé au présent article est en libre accès. Il donne accès à l'ensemble des conventions et accords collectifs considérés, ainsi qu'à leurs mises à jour et avenants éventuels. Son adresse est communiquée aux entreprises adhérentes des chambres syndicales territoriales de la métallurgie et à celles adhérentes du syndicat professionnel patronal de la sidérurgie, ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie.

L'employeur informe les salariés par tout moyen sur cette possibilité d'accès et sur l'adresse du site et de la rubrique.

Les entreprises communiquent, en outre, aux salariés et aux représentants du personnel, dans les conditions prévues par

les dispositions légales et réglementaires du code du travail, les conventions et accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ainsi que leurs modifications éventuelles, qui, le cas échéant, leur sont applicables. »

Modification de l'article 89.4.2 « Situations visées »

Article 6

En vigueur étendu

L'article 89.4.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'article 89.1 et article 89.2 de la présente convention, il conserve le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à cette même date dans les conditions prévues à l'article 89.4.3.

Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires inférieur ou égal à celui résultant de l'article 89.1 et article 89.2 de la présente convention, il bénéfice des droits issus de l'article 89.1 et de l'article 89.2.

À l'issue d'une période de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, la situation des salariés visés à l'article 89.4.1 de la présente convention fait l'objet d'un réexamen. Si le salarié avait bénéficié, à l'issue de cette période de 5 ans, en application, selon le cas, soit de l'article 1er de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'application de l'article 89.1 et de l'article 89.2 de la présente convention, ou du maintien de ses droits tel que prévu au premier alinéa de l'article 89.4.2, il conserve, à l'issue de cette période, le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à l'issue de ladite période de 5 ans dans les conditions prévues à l'article 89.4.3. Dans le cadre de la comparaison, la condition tenant au classement du salarié pour l'attribution du congé de responsabilité prévu par l'article 48 de la convention collective nationale de la sidérurgie est, par exception, appréciée à la date du 31 décembre 2023 et ne fait l'objet d'aucune réévaluation ultérieure. »

Modification de l'article 141 « Période transitoire »

Article 7

En vigueur étendu

L'article 141 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« L'instauration, au niveau national, d'un barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1er janvier 2024 conduit à faire converger les différents salaires minima hiérarchiques fixés jusqu'en 2023 par 76 accords territoriaux et par la convention collective de la sidérurgie pour les mensuels, et par les accords nationaux annuels déterminant le barème des ingénieurs et cadres en application de la convention collective nationale du 13 mars 1972.

Du fait des disparités constatées entre les différents salaires minima hiérarchiques territoriaux et sectoriels d'une part, et ceux applicables aux ingénieurs et cadres d'autre part, la convergence de ces différents minima hiérarchiques dans une grille unique pourra aboutir, pour certaines entreprises, à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires de la présente convention conviennent d'instituer une période transitoire pour ces entreprises comprenant 150 salariés ou moins.

Pour les entreprises dans lesquelles l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2024 entraînerait une hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5 % concernant au minimum 25 % de leur effectif, l'obligation d'application du barème unique national est reportée au plus tard au 1er janvier 2030.

Pour apprécier le niveau de la hausse de la masse salariale consécutive à l'entrée en vigueur du barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1er janvier 2024, les entreprises déterminent leur masse salariale au titre de l'année 2023, appréciée en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1er janvier 2023.

Elles fixent ensuite, en fonction d'un effectif identique à celui ayant donné lieu à l'appréciation de la masse salariale de 2023, la masse salariale prévisionnelle de 2024, en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter

du 1er janvier 2024.

Elles comparent enfin le niveau des deux masses salariales afin d'obtenir un pourcentage d'augmentation.

Cette comparaison a lieu au plus tôt dès la connaissance de la masse salariale 2023 et au plus tard avant le 31 mars 2024. Elle est effectuée au regard de la classification prévue par le présent dispositif conventionnel.

Pour ces mêmes entreprises, les salaires minima hiérarchiques applicables à compter du 1er janvier 2024 correspondent aux valeurs du barème unique national diminuées du pourcentage que représenterait leur hausse de la masse salariale annuelle si elles avaient appliqué le barème unique 2024 en annexe 6 de la présente convention. Pour les salariés en poste au 31 décembre 2023, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises, au titre de l'année 2024, ne doivent pas être inférieurs à ceux applicables en 2023. Pour les salariés embauchés à compter du 1er janvier 2024, les salaires minima applicables sont identiques à ceux des salariés occupant un poste relevant de la même classe d'emplois.

À compter du 1er janvier 2025, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises sont au minimum augmentés, pour chaque classe d'emplois, à hauteur du pourcentage de revalorisation négocié chaque année pour chaque classe d'emplois du barème unique de salaires minima hiérarchiques. Ce pourcentage de revalorisation est majoré de 1,5 points dans la limite du barème unique applicable pour l'année civile donnée.

Les modalités suivantes s'appliquent pour les entreprises éligibles à cette mesure et souhaitant bénéficier des présentes dispositions :

- dès la comparaison susmentionnée effectuée par l'employeur, l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise atteste cet impact potentiel sur la masse salariale 2023 de l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable en 2024 et des difficultés économiques que cela pourrait entraîner ;

- les salaires minima hiérarchiques applicables aux salariés de l'entreprise sont communiqués chaque année au comité social et économique lorsqu'il existe ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés ;

- le comité social et économique, s'il existe, peut demander, à l'expert-comptable ou au commissaire aux comptes, de lui présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la masse salariale et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner. »

Modification de l'article 142 « Modalités de calcul »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Le salarié dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté est calculée en appliquant, à la base de calcul spécifique du salarié multipliée par cent, le nombre d'années d'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans.

La base de calcul spécifique est déterminée en multipliant la valeur du point par un taux, figurant en annexe 7 de la présente convention, pour chaque classe d'emplois.

La valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale ou sectorielle. Cette valeur est fixée par un accord territorial ou sectoriel.

À compter du 1er janvier 2024, en l'absence d'accord territorial ou sectoriel prévoyant la valeur du point, les signataires de la présente convention conviennent que la valeur du point applicable est la dernière négociée sur le territoire ou le secteur concerné.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Il supporte donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année, soit la majoration de 30 % dans les conditions de l'article 139 de la présente convention.

La prime d'ancienneté doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie. »

Modification de l'article 157 « Principes »

Article 9

En vigueur étendu

L'article 157 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Conformément au préambule de l'accord national de branche du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie, les signataires de la présente convention conviennent, à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, de l'instauration d'une garantie conventionnelle individuelle de rémunération dans les conditions prévues au présent chapitre.

Cette garantie permet aux salariés en poste de conserver leur rémunération si l'application des dispositions de la présente convention collective entraîne une baisse de cette rémunération. La rémunération est préservée à travers le maintien d'un niveau global et non lié à sa structure. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération permet aux entreprises et aux salariés la mise en œuvre de la nouvelle couverture conventionnelle. Les signataires ont souhaité construire un dispositif conventionnel en retenant des solutions équitables tant pour les entreprises que pour les salariés.

Le présent chapitre a donc pour objectif de préciser les conditions dans lesquelles une garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assurée lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Ce chapitre permet ainsi aux salariés et aux employeurs concernés de mieux appréhender leurs droits et leurs obligations.

Il sécurise les salariés et les employeurs grâce à une définition précise et stable, identique pour toutes les entreprises.

Cette garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut se cumuler avec la garantie légale de rémunération applicable en cas de dénonciation, sans accord de substitution, de la convention collective et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels.

Pour l'application du présent chapitre, les termes ' accord d'entreprise ' désignent, sauf exception, toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, soit au niveau interentreprises, soit au niveau de l'établissement. »

Modification de l'article 158 « Champ d'application »

Article 10

En vigueur étendu

L'article 158 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La garantie conventionnelle individuelle de rémunération s'applique aux salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2023, sauf lorsque la convention et les accords collectifs territoriaux ou sectoriels ont été dénoncés sans qu'ait été conclu un accord de substitution. »

Modification de l'article 159 « Montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »

Article 11

En vigueur étendu

L'article 159 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié a perçue au titre de l'année civile 2023, en application de :

- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des accords collectifs nationaux abrogés ;

- la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et des accords collectifs de la sidérurgie révisés ou dénoncés ;

- la convention collective territoriale et des accords collectifs territoriaux révisés ou dénoncés ;

- son contrat de travail. »

Modification de l'article 160 « Assiette de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »

Article 12

En vigueur étendu

L'article 160 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assise sur l'assiette des cotisations sociales telle que définie

à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Afin de déterminer le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :

- le salaire de base selon la durée contractuelle de travail, sans que soient exclues les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;

- les contreparties salariales, de toute nature, prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et le contrat de travail ;

- les contreparties salariales prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et le contrat de travail ayant pour objet de compenser une sujétion liée à une organisation particulière ou à des conditions particulières du travail ;

- les primes forfaitaires prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et par le contrat de travail ;

- les avantages en nature, le cas échéant pour la partie soumise à cotisations sociales, prévus par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et par le contrat de travail, après évaluation de leur valeur monétaire.

Les éléments de rémunération visés ci-dessus sont également inclus lorsqu'ils sont prévus par les dispositions territoriales ou nationales de branche ou par le contrat de travail et que leurs modalités de mise en œuvre sont renvoyées à d'autres sources juridiques.

Sont, en revanche, exclus de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération les éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, prévue au chapitre 2, du titre X de la présente convention, lorsque cette prime fait l'objet du complément prévu à l'article 143 de la présente convention ;

- les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelle qu'en soit la dénomination ;

- les remboursements de frais professionnels tels que définis à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale ;

- les sommes allouées au titre de l'intéressement prévu à l'article L. 3312-4 du code du travail ;

- les sommes réparties au titre de la réserve spéciale de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3324-5 du code du travail ;

- les sommes versées par l'employeur à un plan d'épargne en application de l'article L. 3332-11 du code du travail, et de l'article L. 224-21 du code monétaire et financier ;

- les sommes allouées par l'employeur au bénéfice du salarié pour le financement des prestations de protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du code de la sécurité sociale ;

- la contribution patronale à l'acquisition de chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés ;

- les avantages mentionnés aux I respectifs des articles 80 bis et 80 quaterdecies du code général des impôts, tels que les options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux salariés de l'entreprise. »

Modification de l'article 162 « Assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »

Article 13

En vigueur étendu

L'article 162 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Afin de déterminer si l'employeur doit verser un complément de rémunération au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, le montant de la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile de comparaison, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celui perçu par le salarié au cours de l'année civile de comparaison, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension, au titre de l'année civile 2023.

À ce titre, seuls doivent être pris en compte dans l'assiette de comparaison, c'est-à-dire dans la rémunération annuelle du salarié, les rémunérations, applicables à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, incluses dans l'assiette de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération visées à l'article 160 du présent chapitre, issues :

- du contrat de travail ;

- des nouvelles dispositions conventionnelles de branche y compris les éléments de rémunération prévus par la présente convention collective ;

- des accords d'entreprise, qui seraient conclus ou révisés postérieurement à la date de signature de la présente convention. En cas de révision d'un accord d'entreprise, postérieurement à la date de signature de la présente convention, seuls les nouveaux éléments de rémunération, ou les augmentations d'éléments de rémunération déjà existants doivent être pris en compte dans la détermination de la rémunération annuelle du salarié, et doivent être intégrés dans l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ;

- d'usages ou d'engagements unilatéraux instaurés postérieurement à la date de signature de la présente convention.

En cas de dénonciation de la convention et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels, suivie de la conclusion d'un accord de substitution, les éventuels éléments de rémunération prévus par cet accord intègreront l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, et seront pris en compte pour apprécier le respect de cette dernière. »

Modification de l'article 182 « Entrée en vigueur et extension »

Article 14

En vigueur étendu

L'article 182 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

Dans le cas où une convention collective territoriale ou sectorielle et, le cas échéant, les accords territoriaux ou sectoriels pris dans son champ d'application, continuent à produire effet au-delà du 31 décembre 2023 à la suite de leur dénonciation, la présente convention collective nationale entre en vigueur, à l'égard des entreprises comprises dans le champ d'application de cette convention territoriale ou sectorielle, le jour où cessent de produire effet les dispositions conventionnelles territoriales ou sectorielles dénoncées. »

Dispositions finales

Article 15

En vigueur étendu

Extension et entrée en vigueur

Article 15.1

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur dans les conditions fixées à l'article 182 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 15.2

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 15.3

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Accord du 11 juillet 2023 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire et permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	UIMM,
Organisations de salariés	FGMM CFDT ; FCM FO ; FCMTM CFE-CGC,

En vigueur non étendu

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche de la métallurgie adoptent le présent règlement intérieur de la commission paritaire et permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI), conformément à l'article 20.5 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Missions

Article 1er

En vigueur non étendu

La CPPNI de la métallurgie assure les missions qui lui sont dévolues en application de l'article 19 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Dans ce cadre, les missions de la CPPNI sont :

1° La négociation collective, la CPPNI constituant l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus la convention collective nationale et les accords collectifs de branche autonomes susceptibles d'être étendus.

2° L'observation de la négociation collective. À ce titre, le rôle de la CPPNI recouvre différentes missions : les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective ; l'établissement du rapport annuel d'activité visé au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail ; la veille sur le dispositif conventionnel de la métallurgie (en particulier concernant le respect des principes de son architecture) ; le suivi de l'application des conventions et accords collectifs de branche conclus au niveau national, sauf stipulations différentes prévues par la convention ou l'accord collectif ; la veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche.

3° L'interprétation des dispositions conventionnelles de branche, la CPPNI constituant l'instance compétente pour rendre un avis, à la demande d'une juridiction de l'ordre judiciaire, sur l'interprétation de la convention collective nationale et des accords collectifs autonomes conclus dans la branche de la métallurgie. En outre, la CPPNI peut être saisie d'une demande d'interprétation par l'une des organisations qui la composent.

4° La conciliation, la CPPNI pouvant être saisie pour traiter des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés relevant de la branche de la métallurgie, lorsque l'ampleur de ces conflits est nationale.

5° La représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises qui en relèvent et vis-à-vis des pouvoirs publics.

6° Le dialogue économique, ayant pour objet l'échange d'informations d'ordre économique, entre l'UIMM et les organisations syndicales de salariés représentatives, sur la base, le cas échéant, d'études, d'observations ou de travaux.

Composition de la CPPNI

Article 2

En vigueur non étendu

En application de l'article 20.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la CPPNI comprend :

- cinq représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

- un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants de ces organisations syndicales.

Les représentants des organisations syndicales de salariés sont désignés par les fédérations nationales avant chaque réunion.

La CPPNI peut, si nécessaire, faire appel à des personnalités qualifiées, telles que des experts, afin de l'aider dans la préparation de ses travaux.

2.1 Composition des sous-commissions et de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail

Au sein de la CCPNI, une sous-commission de l'observation de la négociation collective, une sous-commission de la conciliation ainsi qu'une instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail sont instituées au niveau national.

Chaque sous-commission de la CPPNI est composée :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

L'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail est composée :

- de trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Les représentants des organisations syndicales de salariés sont désignés par les fédérations nationales avant chaque réunion.

Secrétariat

Article 3

En vigueur non étendu

L'UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPPNI et de chacune de ses sous-commissions et instance. À ce titre, elle est chargée, notamment, de l'envoi des convocations et des documents préparatoires aux réunions.

Détermination de l'agenda social

Article 4

En vigueur non étendu

Chacune des organisations syndicales de salariés membres de la CPPNI adresse au secrétariat, de manière dématérialisée, la liste de ses demandes de négociation ou de concertation, au moins quatorze jours civils avant la date de la réunion consacrée à l'établissement de l'agenda social. Le secrétariat de la CPPNI joint à la convocation la liste de ces demandes de négociation ou de concertation. Le compte rendu de la réunion est établi par le secrétariat de la CPPNI. Il reprend la liste prévisionnelle des thèmes de négociation et de concertation arrêtée d'un commun accord, ainsi que le calendrier envisagé pour tenir ces négociations et concertations. Il est transmis par son secrétariat aux membres de la CPPNI.

Cet agenda tient compte des propositions émises par la commission paritaire de suivi (CPS) du régime de protection sociale complémentaire.

Nombre de réunions

Article 5

En vigueur non étendu

• De la CPPNI :

La CPPNI se réunit autant que de besoin, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles fixant une périodicité de négociation obligatoire. En tout état de cause, et conformément aux dispositions légales, la CPPNI tient au moins trois réunions par an.

Une autre réunion de la CPPNI est consacrée chaque année au dialogue économique afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux auxquels les entreprises industrielles et leurs salariés sont confrontés.

La CPPNI peut, à titre exceptionnel, tenir des réunions extraordinaires, à la demande de la majorité au moins de ses membres, sans préjudice des dispositions spéciales relatives à la réunion de la CPPNI saisie, par l'une de ses organisations membres, d'une demande d'interprétation ou de conciliation. La demande doit indiquer le(s) point(s) qu'ils souhaitent porter à l'ordre du jour.

En outre, lorsqu'un avis de la commission paritaire de suivi (CPS) du régime de protection sociale complémentaire est nécessaire mais qu'un partage des voix l'empêche de rendre cet avis, le point de l'ordre du jour discuté est transmis à la CPPNI. L'avis définitif de la CPPNI est rendu à la date la plus proche de son calendrier de réunion. À titre exceptionnel, lorsque l'urgence le justifie, une réunion extraordinaire de la CPPNI peut être tenue à la demande de la présidence paritaire de la CPS, le cas échéant sous forme dématérialisée.

La CPPNI rend un avis définitif, qui s'impose à la CPS. L'avis de la CPPNI est inscrit au relevé de décisions des réunions de la CPS.

• Des sous commissions et de l'instance qualité de vie et des conditions de travail :

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

La sous-commission de la conciliation peut être saisie par l'une des organisations membres de la CPPNI. Dans ce cas, la demande de conciliation doit être adressée, sous forme dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI. La sous-commission se réunit au plus tard dans les sept jours civils suivant la date de sa saisine.

En application de l'article 5.1.2 de l'accord santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail du 7 février 2022, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail se réunit au moins deux fois par an.

Dates et lieu des réunions

Article 6

En vigueur non étendu

6.1 Dates des réunions

Un calendrier prévisionnel annuel des réunions est déterminé avant la fin de l'année civile précédente. Ce calendrier est discuté au cours de la réunion de l'agenda social et fait l'objet d'une adoption en séance. Le calendrier tel qu'établi est ensuite adressé par le secrétariat de la CPPNI aux membres de la commission.

Dans l'hypothèse où une réunion ne pourrait pas se tenir à la date prévue dans le calendrier, celui-ci pourra être modifié, de préférence au cours d'une réunion, en veillant à anticiper le plus possible le changement de date. Le calendrier ainsi modifié sera envoyé aux membres de la commission dans les plus brefs délais.

6.2 Lieu des réunions

Les réunions de la CPPNI, de ses sous-commissions et instance, se tiennent en principe à l'UIMM.

Dans le cadre des réunions en présentiel, chaque membre de la CPPNI aura la possibilité de se connecter à distance. Le dispositif technique mis en place devra permettre l'identification du ou des membres de la CPPNI et leur participation effective, avec une retransmission du son et de l'image des débats. Les membres de la CPPNI connectés à distance doivent pouvoir s'identifier et être en mesure de se présenter.

En outre, les réunions de la CPPNI pourront, à titre très exceptionnel, se tenir à distance.

Ordre du jour et convocation aux réunions

Article 7

En vigueur non étendu

7.1 Ordre du jour des réunions de la CPPNI

Pour les réunions ordinaires et la réunion de dialogue économique de la CPPNI, le secrétariat de la commission établit l'ordre du jour de la prochaine réunion conformément aux thèmes qui auront préalablement arrêtés lors de la réunion de

l'agenda social. Les membres de la CPPNI adaptent l'ordre du jour en tant que de besoin.

L'ordre du jour est adressé par le secrétariat de la commission à ses membres, au moins 1 semaine avant la tenue de la réunion, par courrier électronique.

Pour les réunions extraordinaires, l'ordre du jour est proposé par les membres demandant la tenue de cette réunion, et adressé, par le secrétariat, par courrier électronique, ou à défaut par tout moyen, à l'ensemble des membres de la CPPNI.

7.2 Ordre du jour des réunions des sous-commissions de la CPPNI

7.2.1 Sous-commission de la conciliation

Conformément à l'article 20.3.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la sous-commission de la conciliation se réunit, sur demande d'une organisation membre de la CPPNI adressée sous format dématérialisé.

Le secrétariat de la CPPNI convoque les membres de la sous-commission, dans les sept jours civils suivant la date de sa saisine, et joint à la convocation l'ordre du jour contenant la demande de conciliation.

7.2.2 Sous-commission de l'observation de la négociation collective

La sous-commission de l'observation de la négociation collective se réunit au moins une fois par an, sur la base des thèmes qui auront été arrêtés dans le cadre de l'établissement de l'agenda social. Le secrétariat de la CPPNI convoque les membres à cette réunion et leur transmet l'ordre du jour correspondant.

7.3 Ordre du jour des réunions de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail

Conformément à l'article 5.1.2 de l'accord santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail du 7 février 2022, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail propose un programme annuel de travail, validé par la CPPNI à l'occasion de la réunion de l'agenda social.

En fonction du programme de travail retenu, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail adapte son calendrier de travail.

Convocation aux réunions de la CPPNI

Article 8

En vigueur non étendu

La CPPNI se réunit sur convocation adressée par le secrétariat par voie électronique, dans la mesure du possible au moins 1 semaine avant la tenue de la réunion.

Cette convocation comprend la date, l'heure de la réunion, ainsi que l'ordre du jour et les éventuels documents en lien avec l'objet de la réunion.

Modalités de transmission des informations entre les membres de la CPPNI

Article 9

En vigueur non étendu

En vue de la transmission des documents nécessaires à la tenue des débats, chaque organisation syndicale de salariés membre de la CPPNI communique une adresse électronique au secrétariat de la commission. Tout changement ultérieur d'adresse électronique devra être communiqué au secrétariat dans les plus brefs délais.

Une adresse électronique de la CPPNI [adresse à créer] est également créée afin de permettre à chacune des organisations syndicales de salariés membres de la CPPNI d'adresser au secrétariat, de manière dématérialisée, diverses demandes et informations, notamment la liste de leurs demandes de négociation ou de concertation en vue de la réunion de l'agenda social.

Les documents devront être transmis, par voie électronique de préférence, aux membres de la CPPNI dans la mesure du possible au minimum 1 semaine avant la réunion, sans préjudice d'éventuels autres documents qui pourraient être communiqués en cours de réunion.

Mode de consultation et de prise de décision

Article 10

En vigueur non étendu

En application de l'article 20.6 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, lorsqu'un avis de la CPPNI ou de l'une de ses sous-commissions ou instance est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées.

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

Par exception, lorsque la CPPNI est saisie d'une demande d'interprétation de dispositions conventionnelles de branche en application de l'article 19.3 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les membres de la CPPNI peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par l'UIMM et par les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord contenant la disposition litigieuse. À ce titre, chacune de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes.

Lorsqu'un avis de la CPPNI ou de l'une de ses sous-commissions ou instance est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique dans les conditions suivantes : le secrétariat de la CPPNI adresse aux membres de la commission un message électronique comportant le point soumis au vote, ainsi que les documents éventuels. Les membres de la CPPNI disposent d'un délai de 7 jours afin de transmettre leur réponse par courrier électronique. L'absence de réponse à l'issue de ce délai vaut validation. À l'issue de la consultation, le secrétariat adresse aux membres la décision issue du vote, ainsi que le détail de l'état des votes par organisation (accord, abstention ou refus).

Modalités de la communication numérique

Article 11

En vigueur non étendu

La communication numérique entre les membres de la CPPNI est à privilégier. Dans ce cadre, et conformément au présent règlement intérieur, les adresses électroniques des organisations syndicales de salariés membres de la CPPNI sont communiquées au secrétariat, de même que tout changement ultérieur d'adresse électronique.

En cas d'utilisation des outils numériques par les membres de la CPPNI, les règles relatives à la protection, à la confidentialité des données et au secret de fabrication, ainsi que celles relatives à la liberté d'expression doivent être respectées.

Avenant du 11 juillet 2023 à l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	UIMM,
Organisations de salariés	FGMM CFDT ; FCM FO ; FCMTM CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre du déploiement de l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie, les signataires ont identifié un point nécessitant d'être précisé.

Le présent avenant modifie l'accord précité en ce sens.

Modification de l'article 12.1 « Assiette des cotisations du régime de branche en prévoyance »

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 12.1 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie est rédigé comme suit :

« • Cas général :

L'assiette de cotisations afférentes au présent régime correspond à l'assiette des cotisations de sécurité sociale, au sens de

l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

L'assiette des cotisations précitée est limitée aux deux tranches suivantes :

- T1 : de 0 à 1 PASS ;

- T2 : de 1 à 8 PASS.

• Cas particulier des salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur conformément à l'article 15.2. a de l'annexe 9 à la convention collective nationale de la métallurgie relative à la définition d'un socle minimal de garanties en frais de santé et en prévoyance de la branche métallurgie.

Pour la garantie incapacité

L'assiette des cotisations des salariés en suspension du contrat de travail indemnisé (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité …), pour la garanties incapacité, est égale au montant brut dudit revenu de remplacement, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

Pour les garanties décès et invalidité

L'assiette des cotisations pour les garanties invalidité et décès des salariés en suspension indemnisée du contrat de travail (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité …) est la rémunération antérieure (salaire des douze derniers mois) à la suspension indemnisée du contrat de travail du salarié telle que définie au point précédent 'cas général'. »

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord qu'il modifie.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2023.

Avenant du 11 juillet 2023 à l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail

Signataires	
Organisations patronales	UIMM,
Organisations de salariés	FGMM CFDT ; FCM FO ; FCMTM CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre du déploiement de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie l'accord précité en ce sens.

Modification du titre de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le titre de l'accord du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Accord santé, sécurité, qualité de vie et des conditions de travail ».

Modification de l'article 3.4 « Évaluation des risques professionnels »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.4 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés des situations de travail réelles, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques professionnels tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

L'évaluation des risques professionnels et la transcription de ses résultats dans un document unique constituent le socle de la démarche de prévention et la phase initiale de cette démarche. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, chaque métier ou tout autre découpage pertinent de l'entreprise. Les résultats de l'évaluation des risques psychosociaux font l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques ou dans un document qui y est annexé de manière à tenir compte, le cas échéant, de la spécificité de l'approche. La mise à jour du document unique d'évaluation des risques, basé sur l'évaluation des risques prenant en compte l'effet des actions de prévention, est réalisée au moins chaque année. La connaissance du contenu des réglementations techniques relatives à la prévention ainsi que des recommandations du comité technique national de la métallurgie (CTN A) et des comités techniques régionaux (CTR) peut également servir de fil conducteur à l'analyse des risques professionnels. Il existe de nombreuses méthodes d'évaluation du risque. L'Institut national de recherche et de sécurité propose des outils et notamment des grilles d'évaluation et de positionnement pour les TPE-PME. »

Modification de l'article 4.4.1.1 « Missions en santé et sécurité »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 4.4.1.1 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE participe activement à la politique de prévention des risques professionnels. Il contribue également à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation des salariés. En outre, le comité :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;

- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à certains aspects liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

- désigne parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément aux dispositions de l'article L. 2314-1 du code du travail.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il peut, afin de l'accompagner dans la réalisation des inspections, faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières.

Dans tous les cas, il est informé des suites réservées à ses observations.

Il est rappelé que le CSE peut se faire force de propositions dès lors que celles-ci sont de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), composée d'au moins trois membres appartenant au CSE et présidée par l'employeur, est obligatoirement mise en place dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;

- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;

- les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du code du travail.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CSSCT une partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et de ses attributions consultatives.

Les membres du CSE et les membres de la CSSCT bénéficient de la formation mentionnée à l'article 4.4.1 du présent accord. La formation initiale est d'une durée minimale de cinq jours. En cas de renouvellement de mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise, et de cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés. »

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect de l'ensemble des missions attribuées au CSE, incluant les droits d'alerte et de recours prévus aux articles L. 2312-5, L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail, et le droit de recours à un expert certifié, prévu à l'article L. 2312-94 du code du travail.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Modification de l'article 4.4.1.2 « Missions en environnement »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 4.4.1.2 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Dans les entreprises d'au moins 50 salariés exploitant une ou plusieurs installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), le CSE :

- est informé de la demande d'autorisation environnementale et émet un avis sur le dossier établi à l'appui de celle-ci ;

- émet un avis sur le plan d'opération interne (POI) ;

- est informé des prescriptions imposées par les autorités en charge de l'environnement.

En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures prises par l'employeur concernant les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Dans le cadre de ses attributions, la CSSCT, lorsqu'elle existe, prend en compte les impacts environnementaux sur les conditions de travail. »

Modification de l'article 4.5.1 « Salarié compétent en protection et en prévention des risques professionnels »

Article 5

En vigueur étendu

L'article 4.5.1 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« *En application de l'article L. 4644-1 du code du travail, tout employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise et quelle que soit son activité, désigne un ou plusieurs de ses salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention dans l'entreprise.* (1)

Si les compétences de l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention des risques professionnels en interne, l'employeur peut notamment faire appel aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) des services de prévention et de santé au travail interentreprises, après avis du comité social et économique (CSE). »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 4644-1 du code du travail qui prévoit pour le ou les salariés compétents une obligation de formation en matière de santé au travail, à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Modification de l'article 4.5.2 « Service de prévention et de santé au travail et médecin du travail »

Article 6

En vigueur étendu

L'article 4.5.2 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-2 du code du travail, les services de prévention et de santé au travail ont notamment pour mission de conduire les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel et de conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

En plus de ces missions traditionnelles, les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur la prévention et la réduction des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et à la désinsertion professionnelle, en vue notamment de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Ils contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles. Par ailleurs, les services de prévention et de santé au travail fournissent également des conseils sur des aspects sanitaires, tels que la nutrition, le sommeil et la prévention des pratiques addictives, telles que la consommation d'alcool ou de drogue.

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises doivent réserver leur ressource médicale à l'accomplissement de leur mission légale dans le respect des dispositions du code du travail. »

Modification de l'article 4.5.3 « Infirmier »

Article 7

En vigueur étendu

L'article 4.5.3 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« *Conformément aux dispositions de l'article R. 4623-32 du code du travail, dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés. Dans les autres établissements de 500 à 1 000 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 1 000 salariés. Ces infirmiers assistent le médecin du travail des services de prévention et de santé au travail, notamment à faire passer les visites d'information et de prévention dans le cadre des dispositions du code du travail.* (1)

La loi du 2 août 2021 a créé les infirmiers en pratique avancée en santé au travail. Ces auxiliaires médicaux sont à l'interface de l'exercice infirmier et de l'exercice médical. La loi leur permet d'exercer, avec des compétences élargies, en assistance d'un médecin du travail. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 4623-10 et L. 4624-1 du code du travail, qui prévoient que seuls les infirmiers disposant de la formation spécifique en santé au travail prévue au second alinéa de l'article L. 4623-10 sont en mesure de faire passer les visites d'information et de prévention.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Modification de l'article 5.1.2 « Fonctionnement de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 5.1.2 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Les travaux de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail sont pilotés dans le cadre d'une instance de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, qui se réunit au moins deux fois par an.

L'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail propose un programme annuel de travail, validé par la CPPNI à l'occasion de la réunion de l'agenda social de cette dernière, visée à l'article 20.2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie. En fonction du programme de travail retenu, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail adapte son calendrier de travail.

Les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) visées aux articles 28 à 30 de la convention collective nationale peuvent mettre à leur ordre du jour les questions de qualité de vie et des conditions de travail. »

Modification de l'article 6.2.2 « Apports du service de prévention et de santé au travail et du médecin du travail »

Article 9

En vigueur étendu

L'article 6.2.2 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Les services de prévention et de santé au travail ont notamment pour mission de prévenir la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail peut moduler la périodicité du suivi individuel de l'état du salarié en prenant en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du salarié ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Par ailleurs, tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Pour les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours, une visite de préreprise peut être organisée par le médecin du travail à son initiative, ou à celle du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. Au cours de cet examen, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle. À cet effet, il s'appuie, le cas échéant et en tant que de besoin, sur le service social du travail du service de prévention et de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise. Il informe, sauf si le salarié s'y oppose, l'employeur et le médecin-conseil de ses recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser son maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que l'employeur ne peut pas procéder à des investigations sur l'état de santé des salariés. L'initiative du salarié lui-même ou celle de son environnement immédiat de travail sont souvent décisives pour la détection précoce de difficultés de maintien dans l'emploi.

Les entreprises disposant d'un service de prévention et de santé au travail autonome peuvent mettre en place un groupe de travail dédié au maintien dans l'emploi comprenant le médecin du travail, des responsables des ressources humaines et des membres du comité social et économique (CSE).

Les entreprises ne disposant pas d'un service de prévention et de santé au travail autonome peuvent solliciter leur service de prévention et de santé au travail interentreprises pour conduire une démarche de maintien dans l'emploi.

La visite de préreprise permet de faciliter la recherche de mesures nécessaires au maintien dans l'emploi.

Dans le cadre d'une action de sensibilisation au maintien dans l'emploi, l'entreprise peut demander au service de prévention et de santé au travail d'expliquer l'intérêt de la visite de préreprise.

Pour certaines pathologies, telles que les lombalgies, le retour anticipé au travail peut constituer un acte thérapeutique. La mise en place d'un cadre adapté et évolutif, dans les semaines qui suivent ce retour, constitue une aide à la guérison.

Le retour anticipé au travail se fait avec l'accord du salarié et du médecin du travail. Le retour au travail après un arrêt de longue durée, en particulier du fait de certaines pathologies, peut présenter des difficultés tenant au manque de confiance ou à la fatigue du salarié, mais également parfois, à des difficultés de compréhension de l'entourage de travail. Le médecin du travail et l'entreprise peuvent prévoir des mesures favorisant cette réinsertion professionnelle.

L'entreprise peut solliciter les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle mises en place dans les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) pour conduire des actions individuelles et collectives dans ce domaine. »

Dispositions finales

Article 10

En vigueur étendu

Durée et entrée en vigueur

Article 10.1

En vigueur étendu

Le présent avenant accord est conclu (sauf clauses contraires) pour la durée de l'accord qu'il modifie. Il entrera en vigueur au 1er janvier 2024.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 10.2

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 10.3

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 10.4

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Avenant du 11 juillet 2023 relatif à la modification de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	UIMM,
Organisations de salariés	FGMM CFDT ; FCM FO ; FCMTM CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre du déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

Modification de l'article 16 « Définition »

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 16 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

Modification de l'article 17 « Modalités de mise en œuvre »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 17 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

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

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

Modification de l'article 19.3.3 « Modalités d'interprétation des dispositions nationales »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 19.3.3 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

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

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

Modification de l'article 20.1 « La composition de la CPPNI »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 20.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

Modification de l'article 22.2.2 « Modalités d'interprétation »

Article 5

En vigueur étendu

L'article 22.2.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

L'avenant interprétatif est conclu à l'unanimité, par la ou les chambres syndicales et les organisations syndicales de salariés

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

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

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

Modification de l'article 32 « Calendrier des négociations »

Article 6

En vigueur étendu

L'article 32 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Modification de l'article 42.1 « Répartition du personnel entre les collèges »

Article 7

En vigueur étendu

L'article 42.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Au regard de la nouvelle classification prévue par la présente convention, et en l'absence de méthode proposée par le ministère du travail, les signataires de la présente convention proposent d'élaborer un cadre indicatif de règles en vue de permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de procéder à une répartition appropriée du personnel entre les collèges électoraux avant le 31 décembre 2023.

Cette proposition devra faire l'objet d'une rédaction pour essayer d'aboutir à un consensus le plus large possible ».

Modification de l'article 52 « Validation des acquis de l'expérience »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 52 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Afin de valoriser l'expérience acquise dans l'exercice d'une responsabilité de représentation du personnel, les salariés élus ou désignés peuvent s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. À cette fin, les signataires de la présente convention rappellent qu'il existe plusieurs formations et certifications permettant de valoriser les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat, en particulier la ' certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical ' créée par arrêté ministériel, enregistrée au Répertoire spécifique et structurée en domaines de compétences transférables.

Les signataires incitent les entreprises à favoriser les démarches de validation des acquis de l'expérience des salariés élus ou désignés, notamment pour les titulaires de mandats ' lourds ' ou ' longs '. En particulier, dans les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés, les représentants du personnel, élus ou désignés, reprenant leur activité professionnelle totale ou partielle à l'issue d'un ou plusieurs mandats représentant plus de 50 % de leur durée du travail, ou s'étant prolongés sur plusieurs mandats successifs représentant une durée totale d'au moins huit ans, bénéficient, à leur demande, d'un accompagnement par les ressources humaines dans leurs démarches de validation des compétences acquises dans le cadre de leur (s) mandat (s). »

Modification de l'article 62.3 « Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire »

Article 9

En vigueur étendu

L'article 62.3 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins F11.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins E9.

Pour l'application du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collective mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés relevant des emplois classés au moins C6.

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

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire et, le cas échéant pour les seuls salariés relevant des emplois classés au moins E9, pour le bénéfice des services de l'APEC. »

Modification de l'article 63.1 « Description de l'emploi »

Article 10

En vigueur étendu

L'article 63.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français.

L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention.

La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment :

- la description des activités significatives de l'emploi ;

- la nature et le périmètre des responsabilités exercées ;

- la description des relations de travail.

Les activités significatives sont décrites, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi.

Afin d'accompagner les entreprises dans la réalisation de la fiche descriptive d'emploi, le guide pédagogique prévu à l'article 64.1 de la présente convention comprend un modèle de fiche descriptive d'emploi.

Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe.

En tout état de cause, la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien. »

Modification de l'article 69 « Garanties en matière de salaire »

Article 11

En vigueur étendu

L'article 69 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« L'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération annuelle totale brute du salarié soumise à cotisations sociales en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Concernant les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelles que soient leurs dénominations, seuls leur principe, leur structure et leurs modalités de calcul sont garantis. Les rémunérations variables n'évoluent donc qu'en raison de la réalisation des objectifs. »

Modification de l'article 103.8 « Entretiens périodiques »

Article 12

En vigueur étendu

L'article 103.8 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle ;

- les moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;

- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;

- la rémunération du salarié.

L'entretien est en principe tenu physiquement. Il peut exceptionnellement être mis en œuvre en ayant recours à un moyen de communication à distance.

Les signataires de la présente convention invitent les entreprises à formaliser par écrit les conclusions de cet entretien relatives à la charge de travail, dans le cadre du document, visé au deuxième alinéa du I de l'article L. 6315-1 du code du travail, remis au salarié après l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention. »

Modification de l'article 108 « Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit »

Article 13

En vigueur étendu

L'article 108 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« *Conformément à l'article L. 3122-20 du code du travail, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Toutefois, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, sur autorisation de l'inspecteur du travail, selon les modalités définies à l'article L. 3122-22 du code du travail.* (1)

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail quotidiennes au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa ;

- soit accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa.

La qualification de travailleur de nuit est établie, dans la mesure du possible, dès la planification des horaires du salarié. Si cela ne se révèle pas possible, dès lors qu'il est constaté que le salarié a accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire définie au premier alinéa, il est vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent chapitre. »

(1) Le 1er alinéa de l'article 108 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-15 du code du travail prévoyant la mise en place du travail de nuit, ou l'extension à de nouvelles catégories, par accord d'entreprise ou d'établissement définissant notamment la période de travail de nuit (dans les limites mentionnées aux articles L. 3122-2) ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche, l'autorisation de l'inspecteur du travail d'affecter des salariés sur des postes de nuit ne trouvant à s'appliquer qu'en l'absence d'accord d'entreprise (ou, à défaut, d'accord de branche).
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Modification de l'article 127 « Dispositions transitoires »

Article 14

En vigueur étendu

L'article 127 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les entreprises faisant application de l'article 5 de l'accord national du 23 février 1982 (travail selon un cycle de 12 semaines au plus), de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 (temps partiel annualisé), de l'article 5 (réduction d'horaire par attribution de JRTT) ou de l'article 8 (organisation du temps de travail sur l'année) de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié, pourront continuer à recourir à ces modes d'aménagement du temps de travail jusqu'à la fin de la période de décompte en cours au sein de l'entreprise à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Les dispositions relatives aux forfaits annuels en heures ou en jours, prévues aux articles 13 et 14 de l'accord national de branche du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie ont été maintenues successivement par l'effet de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et de la loi n° 2016-1008 du 8 août 2016. Il ressort des dispositions légales précitées que l'exécution d'une convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours conclue sur le fondement des articles 13 et 14 de l'ANB, a pu être poursuivie sous réserve que l'employeur applique les dispositions supplétives du nouvel article L. 3121-65 du code du travail. Sous ces mêmes réserves, ledit article 14 a pu également servir de fondement à la conclusion de conventions individuelles de forfait jours (art. 12, III de la loi). Les partenaires sociaux ont saisi l'opportunité que représentait la refonte du dispositif conventionnel de la branche pour mettre notamment en conformité les dispositions relatives aux forfaits annuels en heures ou jours. À cet effet, les partenaires sociaux ont entendu se saisir du mécanisme de sécurisation mis en place par l'article 12, I, de la loi n° 2016-1008 du 8 août 2016, lequel permet de réviser les convention ou accords collectifs autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours conclus avant sa publication, pour être mis en conformité avec l'article L. 3121-64 du code du travail sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié. Ces dispositions révisées figurent désormais aux articles 102 et 103 de la présente convention. Aussi, compte tenu de ce qui vient d'être rappelé, et en application de l'article 12, I, précité les conventions individuelles de forfait en heures ou en jours valablement conclues sur le fondement de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié se poursuivent sans qu'il y ait lieu de recueillir l'accord du salarié. L'article 103.1 de la présente convention n'est pas opposable à ces conventions. Ces dispositions transitoires ne sont pas opposables aux conventions individuelles de forfait annuel en heures ou en jours conclues à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, lesquelles requièrent l'accord du salarié. »

Modification de l'article 136.2 « Les temps et frais de déplacement dans les autres situations »

Article 15

En vigueur étendu

L'article 136.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les trajets des salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de représentation du personnel, qui sont liés à l'exercice d'une fonction de représentation du personnel, et qui interviennent pour des motifs différents de ceux visés aux paragraphes précédents, peuvent donner lieu à l'indemnisation précitée, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement. La prise en charge de tout ou partie des frais favorise le dialogue social, en particulier lorsque le lieu de l'activité professionnelle du représentant du personnel est éloigné du lieu d'exercice de son mandat.

Le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation, à l'exclusion des temps de trajet pour mener les recherches et enquêtes prévues au 1° et 3° de l'article L. 2315-11 du code du travail. »

Modification de l'article 139 « Application des salaires minima hiérarchiques »

Article 16

En vigueur étendu

L'article 139 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les salaires minima hiérarchiques sont adaptés à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En conséquence, ils supportent, le cas échéant, les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires ou pour rémunération forfaitaire.

Ils sont réduits, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif.

Enfin, ils sont adaptés, au prorata, en cas de modification, en cours d'année, de la fonction du salarié entraînant un changement du classement applicable à la nouvelle fonction.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de :

- 15 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus ;

- 30 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de 30 %. Les salaires minima hiérarchiques ainsi majorés sont adaptés en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif prévu par le contrat de travail lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

Les signataires de la présente convention estiment qu'une expérience professionnelle de six années est une condition du plein exercice, par les débutants, des emplois du groupe F.

Sont usuellement considérés comme débutants, au sens du présent article, les salariés, embauchés au sortir des études, dont l'expérience professionnelle nécessite une période de mise en pratique des connaissances acquises et d'intégration à l'entreprise.

En conséquence, afin de valoriser la prise progressive d'autonomie et de responsabilité, le barème unique est adapté donnant lieu à l'application de montants spécifiques de salaires minima hiérarchiques durant ces six années. Ces montants sont majorés de :

- 5 % après deux années d'expérience professionnelle ;

- 8 % après quatre années d'expérience professionnelle.

Après six années d'expérience professionnelle, le salarié se voit appliquer les montants du barème unique des salaires minima hiérarchiques, indiqués pour la durée du travail applicable, tels que définis dans l'annexe 6 de la présente convention.

Équivaut à une année d'expérience professionnelle toute année de travail effectuée comme cadre ou dans un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée. Chacune de ces six années d'expérience peut être acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail, dans une ou plusieurs entreprises.

Les signataires de la présente convention considèrent que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ayant

permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée contribuent à l'acquisition d'une expérience professionnelle au sens du présent article. Aussi, ils conviennent que pour chaque période d'exécution d'un ou plusieurs contrats en alternance, conclus dans une ou plusieurs entreprises, dont la durée est égale à deux ans, l'expérience professionnelle prise en compte est égale à un an.

À titre transitoire, le barème unique adapté est applicable aux salariés en poste dans l'entreprise au 31 décembre 2023 et ayant moins de six années d'expérience professionnelle au sens des présentes dispositions.

À ce titre, entre également dans le calcul des années d'expérience professionnelle, toute année de travail antérieure au 1er janvier 2024 effectuée comme cadre ou dans un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, au titre d'un ou plusieurs contrats de travail dans une ou plusieurs entreprises. Tout contrat d'apprentissage et de professionnalisation conclu antérieurement au 1er janvier 2024, dans une ou plusieurs entreprises, ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, est pris en compte pour justifier des conditions fixées au 16e alinéa du présent article. »

Modification de l'article 141 « Période transitoire »

Article 17

En vigueur étendu

L'article 141 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« L'instauration, au niveau national, d'un barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1er janvier 2024 conduit à faire converger les différents salaires minima hiérarchiques fixés jusqu'en 2023 par 76 accords territoriaux pour les mensuels et par les accords nationaux annuels déterminant le barème des ingénieurs et cadres en application de la convention collective nationale du 13 mars 1972.

Du fait des disparités constatées entre les différents salaires minima hiérarchiques territoriaux d'une part, et ceux applicables aux ingénieurs et cadres d'autre part, la convergence de ces différents minima hiérarchiques dans une grille unique pourra aboutir, pour certaines entreprises, à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires de la présente convention conviennent d'instituer une période transitoire pour ces entreprises comprenant 150 salariés ou moins, liés à l'entreprise par un contrat de travail et composant sa masse salariale.

Pour les entreprises dans lesquelles l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2024 entraînerait une hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5 % concernant au minimum 25 % de leur effectif, l'obligation d'application du barème unique national est reportée au plus tard au 1er janvier 2030.

Pour apprécier le niveau de la hausse de la masse salariale simulée consécutive à l'entrée en vigueur du barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1er janvier 2024, les entreprises déterminent leur masse salariale au titre de l'année 2023. Celle-ci est composée de l'ensemble des rémunérations brutes versées aux salariés liés par un contrat de travail à l'entreprise.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année 2023, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération retenue pour le calcul de la masse salariale 2023 est sera reconstitué sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En cas d'arrivée au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à retenir pour le calcul de la masse salariale 2023 est celui perçu par le salarié au titre de cette année, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension. Pour le calcul de la masse salariale 2024, le SMH est proratisé dans les mêmes conditions.

Les entreprises fixent ensuite, en fonction d'un effectif identique à celui ayant donné lieu à l'appréciation de la masse salariale de 2023, la masse salariale simulée de 2024, en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1er janvier 2024.

Elles comparent enfin le niveau des deux masses salariales afin d'obtenir un pourcentage d'augmentation.

Cette comparaison a lieu au plus tôt dès la connaissance de la masse salariale 2023 et au plus tard avant le 31 mars 2024. Elle est effectuée au regard de la classification prévue par le présent dispositif conventionnel.

Pour ces mêmes entreprises, les salaires minima hiérarchiques applicables à compter du 1er janvier 2024 correspondent aux valeurs du barème unique national diminuées du pourcentage que représenterait leur hausse de la masse salariale annuelle si elles avaient appliqué le barème unique 2024 en annexe 6 de la présente convention. Pour les salariés en poste au 31 décembre 2023, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises, au titre de l'année 2024, ne doivent pas être inférieurs à ceux applicables en 2023. Pour les salariés embauchés à compter du 1er janvier 2024, les

salaires minima applicables sont identiques à ceux des salariés occupant un poste relevant de la même classe d'emplois.

À compter du 1er janvier 2025, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises sont au minimum augmentés, pour chaque classe d'emplois, à hauteur du pourcentage de revalorisation négocié chaque année pour chaque classe d'emplois du barème unique de salaires minima hiérarchiques. Ce pourcentage de revalorisation est majoré de 1,5 points dans la limite du barème unique applicable pour l'année civile donnée.

Les modalités suivantes s'appliquent pour les entreprises éligibles à cette mesure et souhaitant bénéficier des présentes dispositions :

- dès la comparaison susmentionnée effectuée par l'employeur, l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise atteste cet impact potentiel sur la masse salariale 2023 de l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable en 2024 et des difficultés économiques que cela pourrait entraîner ;

- les salaires minimaux hiérarchiques applicables aux salariés de l'entreprise sont communiqués chaque année au comité social et économique lorsqu'il existe ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés ;

- le comité social et économique, s'il existe, peut demander, à l'expert-comptable ou au commissaire aux comptes, de lui présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la masse salariale et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner. »

Modification de l'article 152.2 « Rémunérations annuelles garanties »

Article 18

En vigueur étendu

L'intitulé de l'article 152.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Article 152.2

Rémunérations annuelles garanties applicables aux salariés titulaires d'un contrat en alternance »

Modification de l'article 153.2 « Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail »

Article 19

En vigueur étendu

L'article 153.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Pour l'application des articles 144 et 145 de la présente convention, le calcul de la contrepartie s'effectue sur la base de la rémunération annuelle garantie. »

Modification de l'article 161 « Modalités de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »

Article 20

En vigueur étendu

L'article 161 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile 2023, quel qu'en soit le motif, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celle qu'il a perçue au titre de la période écoulée depuis son embauche. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas de modification de la durée contractuelle de travail après l'entrée en vigueur de la présente convention, le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, à l'exception des éléments de rémunération forfaitaires non liés à la durée du travail, est recalculé, en le proratisant en fonction de la nouvelle durée contractuelle de travail.

Si, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, le salarié n'est plus soumis à une sujétion liée à une organisation particulière du travail, la garantie conventionnelle de rémunération sera réduite à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de ces sujétions dans le calcul de cette garantie. Toute modification dans la récurrence d'une sujétion liée à une organisation particulière de travail, à laquelle le salarié est toujours soumis postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, est sans effet sur le montant de la garantie

conventionnelle de rémunération.

Si, en raison de l'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention collective dans l'entreprise, le salarié perd un élément de rémunération prévu par les sources visées à l'article 159, la garantie conventionnelle de rémunération sera réduite à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de l'ancienne classification dans le calcul de cette garantie. Ces sommes sont garanties par le mécanisme visé à l'article 69 de la présente convention collective.

Si, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, le salarié conclut une convention de forfait en jours ou n'y est plus soumis, le niveau de la garantie de rémunération est corrigé, l'année considérée, selon le cas, des augmentations ou des diminutions de rémunération liées à ces modifications de décompte du temps de travail. Ainsi, les majorations de salaire liées aux conventions de forfait annuel en jours n'ont pas pour effet de modifier le montant de l'indemnité différentielle. »

Modification de l'article 162 « Assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »

Article 21

En vigueur étendu

L'article 162 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Afin de déterminer si l'employeur doit verser un complément de rémunération au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, le montant de la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile de comparaison, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celui perçu par le salarié au cours de l'année civile de comparaison, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension, au titre de l'année civile 2023.

À ce titre, seuls doivent être pris en compte dans l'assiette de comparaison, c'est-à-dire dans la rémunération annuelle du salarié, les rémunérations, applicables à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, incluses dans l'assiette de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération visées à l'article 160 du présent chapitre, issues :

- du contrat de travail ;

- des nouvelles dispositions conventionnelles de branche y compris les éléments de rémunération prévus par la présente convention collective, à l'exclusion de l'ensemble des éléments versés en application de la garantie prévue à l'article 69 de la présente convention collective même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelles qu'en soient la nature et la dénomination ;

- des accords d'entreprise, qui seraient conclus ou révisés postérieurement à la date de signature de la présente convention. En cas de révision d'un accord d'entreprise, postérieurement à la date de signature de la présente convention, seuls les nouveaux éléments de rémunération, ou les augmentations d'éléments de rémunération déjà existants doivent être pris en compte dans la détermination de la rémunération annuelle du salarié, et doivent être intégrés dans l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ;

- d'usages ou d'engagements unilatéraux instaurés postérieurement à la date de signature de la présente convention.

En cas de dénonciation de la convention et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels, suivie de la conclusion d'un accord de substitution, les éventuels éléments de rémunération prévus par cet accord intègreront l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, et seront pris en compte pour apprécier le respect de cette dernière. »

Modification de l'article 166.1 « Catégories objectives »

Article 22

En vigueur étendu

L'article 166.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

i) Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant de la catégorie des ingénieurs et cadres, telle que définie aux articles 1er, 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;

ii) Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2e échelon du niveau V de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

iii) Pour l'application des dispositions du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collective mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2e échelon du niveau III, et, au plus, au 1er échelon du niveau V, de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

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

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

- soit de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;

- soit de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, et, respectivement, des conventions collectives territoriales de la métallurgie, telles qu'en vigueur au 1er janvier 2023. »

Modification de l'article 166.2 « Cotisation garantie de branche »

Article 23

En vigueur étendu

L'article 166.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

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

- soient appelés sur la base de taux minorés, ou, à défaut ;

- soient réduits de l'équivalent en taux de cotisations, assis sur la masse cotisable, du montant des réserves mobilisées pour équilibrer les comptes de l'exercice.

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

Le recours à ces modalités ne saurait être durable dans le pilotage du contrat collectif. En particulier, les taux appelés sur la

base de taux minorés ne sauraient être durablement inférieurs aux taux mentionnés au titre de la cotisation garantie de branche.

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

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

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

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

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

Modification de l'article 182 « Entrée en vigueur et extension »

Article 24

En vigueur étendu

L'article 182 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

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

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

Modification de l'annexe 3 « Les outils de la négociation »

Article 25

En vigueur étendu

L'annexe 3 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

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

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

L'accord à champ restreint

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

L'accord catégoriel

Un accord collectif de branche peut stipuler qu'il ne s'applique qu'à une catégorie de salariés.

L'accord ou la clause à durée déterminée

Par opposition à l'accord ou à la clause à durée indéterminée, l'accord ou la clause à durée déterminée est celui ou celle qui prévoit la date à laquelle ses effets prennent fin. Une clause à durée déterminée peut figurer dans une convention ou un accord collectif à durée indéterminée. La clause ou l'accord à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme convenu.

La clause ' à usage unique '

La clause ' à usage unique ' est une clause qui produit ses effets en une seule fois. Elle peut figurer dans un accord ou une convention à durée déterminée ou indéterminée.

La clause de dénonciation partielle

La clause de dénonciation partielle est celle qui permet à l'une ou l'autre des parties à la convention ou à l'accord de

dénoncer unilatéralement une partie de cette convention ou de cet accord. La clause de dénonciation partielle doit être expresse et précise, c'est-à-dire qu'elle doit mentionner quelle partie (quels articles) de la convention collective ou de l'accord peut faire l'objet d'une dénonciation, et selon quelles modalités.

La condition

La condition est la clause, introduite dans un contrat ou une convention, par laquelle les parties soumettent l'exécution de leurs obligations à la survenance - ou à la non-survenance - d'un évènement qui ne dépend pas de la volonté de l'une ou l'autre des parties.

Deux types de condition peuvent être distingués :

- la condition suspensive, qui a pour effet de suspendre l'exécution de l'obligation aussi longtemps que l'évènement convenu ne s'est pas réalisé ;

- la condition résolutoire, qui a pour effet d'annuler rétroactivement la convention en cas de survenance de l'évènement convenu.

La dérogeabilité et l'impérativité

La dérogeabilité est la possibilité, donnée à l'accord collectif qui a le champ d'application le plus large, de prévoir que, sur certains sujets, les accords collectifs ayant un champ plus restreint pourront déroger en défaveur des salariés à l'accord collectif qui a le champ le plus large. Depuis 2004, les dispositions d'un accord de branche sont, par principe, dérogeables, sauf stipulation contraire.

Les dispositions ' dérogeables ' s'opposent aux dispositions ' impératives ', c'est-à-dire celles auxquelles un accord collectif ayant un champ plus restreint ne peut pas déroger en défaveur des salariés.

Les dispositions optionnelles

Les clauses ou accords optionnels désignent des dispositions adoptées par un accord collectif, mais qui ne peuvent entrer en vigueur qu'à la condition d'être, elles-mêmes, adoptées ou reprises, en l'état, par un accord collectif ayant un champ d'application plus restreint.

La supplétivité

La clause d'une convention ou d'un accord collectif est dite ' supplétive ' lorsque cette clause prévoit, elle-même, expressément, qu'elle ne s'appliquera qu' ' à défaut ' d'une disposition conventionnelle ayant le même objet conclue à un niveau conventionnel inférieur. Ainsi, si la disposition d'un accord national de branche est déclarée ' supplétive ' par ledit accord, cette disposition de l'accord national de branche ne sera pas du tout applicable dans une entreprise qui aura conclu un accord d'entreprise contenant une clause ayant le même objet que la clause considérée de l'accord national de branche.

Le terme d'effet

Le terme d'effet est la clause d'un contrat ou d'une convention qui prévoit que les parties n'exécuteront leurs obligations qu'à une date convenue postérieure à la date d'entrée en vigueur du contrat ou de la convention. »

Modification de l'annexe 6 « Barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de l'année 2024 »

Article 26

En vigueur étendu

L'annexe 6 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Sous réserve, pour le groupe d'emplois F, de la condition particulière d'expérience professionnelle de six années, telle que définie par le second tableau ci-après, le barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de 2024, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Le barème unique ci-dessus fixant des salaires minima hiérarchiques pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis le salarié.

Conformément à l'article 139 de la présente convention, les montants des salaires minima hiérarchiques des barèmes uniques ci-dessous sont majorés de 15 % ou 30 % pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

(En euros.)

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	21 700
	2	21 850
B	3	22 450
	4	23 400
C	5	24 250
	6	25 550
D	7	26 400
	8	28 450
E	9	30 500
	10	33 700
F	11	34 900
	12	36 700
G	13	40 000
	14	43 900
H	15	47 000
	16	52 000
I	17	59 300
	18	68 000

À partir de 2024, le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés débutants occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	À partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	À partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle
	11	28 200	29 610	31 979
	12	29 700	31 185	33 680

Conformément à l'article 139 de la présente convention, le barème adapté figurant à l'alinéa précédent inclut les majorations de 5 % ou 8 % prévues pour les salariés débutants du groupe d'emplois F justifiant, respectivement, de 2 ans ou 4 ans d'expérience professionnelle. »

Modification de l'article 6 « Sort des conventions et accords collectifs de branche couvrant un champ territorial ou professionnel moins large que la présente » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie

Article 27

En vigueur étendu

Le titre de l'article 6 de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie est rédigé comme suit :

« Sort des conventions et accords collectifs de branche couvrant un champ territorial ou professionnel moins large que la présente annexe »

Modification de l'article 17.1.d.i « Garantie dite 'de complément•? » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie

Article 28

En vigueur étendu

L'article 17.1. d. i de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les salariés visés à l'article 15 de la présente annexe bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en complément des indemnités journalières de sécurité sociale et des obligations patronales, notamment

conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident.

La garantie incapacité dite ' de complément ' précédemment définie bénéficie à l'ensemble des salariés visés à l'article 15, bénéficiant d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, pris en charge par la sécurité sociale.

Elle prend la forme d'une indemnité journalière complémentaire différentielle égale au niveau d'indemnisation mentionné au point 17.1. c précédent, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et du salaire maintenu par l'employeur au titre de ses obligations, notamment conventionnelles.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et l'indemnisation due par l'employeur en cas d'absence pour accident ou maladie (nette de cotisations et contributions sociales), ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler. »

Modification de l'article 17.1.d.ii « Garantie 'relais•? » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie

Article 29

En vigueur étendu

L'article 17.1. d. ii de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les salariés visés à l'article 15 de la présente annexe bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en relais des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident, c'est-à-dire à l'expiration desdites obligations d'indemnisation.

Les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté bénéficient de la garantie « relais » susmentionnée, au terme d'un délai de franchise de 90 jours continus, décompté à compter du premier jour de leur arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la présente annexe est déterminée conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise. »

Modification de l'article 17.1.e « Cas des salariés en temps partiel thérapeutique et travail léger » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie

Article 30

En vigueur étendu

L'article 17.1. e de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les salariés bénéficiant d'un dispositif de temps partiel thérapeutique, au sens de l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, ou d'un dispositif de travail léger, au sens de l'article L. 433-1 du code précité, bénéficient des dispositions du présent article, sous déduction de la rémunération qu'ils perçoivent en contrepartie de leur travail.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application de la présente annexe, intervient sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de la rémunération versées aux salariés en temps partiel thérapeutique ou en travail léger.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et la rémunération versée par l'employeur au titre de l'activité résiduelle (nette de cotisations et contributions sociales) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il travaillait à temps plein. »

Modification de l'article 17.2.a « Objet » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie

Article 31

En vigueur étendu

L'article 17.2. a de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés visés à l'article 15.1 bénéficient d'une rente d'invalidité complémentaire, s'ajoutant à la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale, dont le montant est déterminé en fonction du taux d'invalidité ou d'incapacité permanente reconnu par la sécurité sociale.

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire est déterminé en pourcentage du salaire de référence, et sous déduction de la pension d'invalidité et de toutes prestations versées par la sécurité sociale ayant le même objet. »

Modification de l'article 17.2.d « Cas de cumuls et d'évolution de la quotité de temps travaillé » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie

Article 32

En vigueur étendu

L'article 17.2. d de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« En tout état de cause, le cumul de cette rente d'invalidité complémentaire (nette de CSG, de CRDS et de CASA) avec la pension d'invalidité ou toute autre prestation versée par la sécurité sociale ayant le même objet (nettes de CSG, de CRDS et de CASA) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

En cas de cumul d'une rente d'invalidité et d'une activité exercée à temps partiel, le montant de la rente n'est pas affecté par une revalorisation salariale, sous réserve que la quotité de temps de travail reste inchangée. Il en va de même du droit à revalorisation annuelle.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application de la présente annexe, intervient sous déduction de la rémunération résiduelle et de la pension d'invalidité de la sécurité sociale versées aux salariés. La rémunération résiduelle s'entend sans intégration des revalorisations salariales visées ci-dessus.

En cas de modification de la quotité de temps de travail, la pension d'invalidité est recalculée sur la base du salaire de référence ayant servi au calcul initial de la pension d'invalidité, auquel sont appliquées la nouvelle quotité de temps travaillée, ainsi que, le cas échéant, les revalorisations au 1er janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance, tel que mentionné à l'article 18.1. »

Modification de l'article 17.4.f « Prolongation du versement de la rente des enfants handicapés et invalides » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 33

En vigueur étendu

Le numéro de l'article 17.4. f de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Article 17.4. g
Prolongation du versement de la rente des enfants handicapés et invalides »

Modification de l'article 19 « Cessation des garanties » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie

Article 34

En vigueur étendu

L'article 19 de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 20 de la présente annexe ;

- pendant les périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article 1.5.2. b de la présente annexe ;

- du fait de la liquidation, par le salarié, de sa pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, sauf en cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul emploi-retraite tel que défini par l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale ou en cas de retraite progressive, telle que définie par l'article L. 351-15 du même code ;

- en cas de non-paiement de la cotisation prévoyance, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;

- en cas de décès du salarié ;

- en tout état de cause, du fait de la dénonciation de la présente annexe et/ ou de la résiliation du contrat d'assurance, selon les conditions et modalités définies par la loi ou ledit contrat, sans préjudice des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. »

Modification de l'annexe 10 « Liste des conventions et accords collectifs nationaux abrogés ou maintenus en vigueur » de la convention collective nationale de la métallurgie

Article 35

En vigueur étendu

L'annexe 10 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« En application de l'article 183 de la présente convention, sont notamment abrogés les conventions et accords collectifs suivants :

- accord du 10 juillet 1970 (mensualisation) ;

- accord du 27 novembre 1970 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 22 avril 1971 sur la réduction de la durée du travail dans la métallurgie ;

- accord du 12 janvier 1972 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- convention collective nationale des ingénieurs et cadres des industries des métaux du 13 mars 1972 (IDCC 0650) ;

- accord du 25 avril 1972 sur la durée du travail dans la métallurgie ;

- accord du 22 décembre 1972 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 15 mai 1973 sur la réduction de la durée du travail dans la métallurgie ;

- accord du 20 décembre 1973 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;

- accord du 30 décembre 1974 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 21 juillet 1975 ;

- accord du 21 juillet 1975 sur la classification ;

- accord du 19 décembre 1975 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements ;

- protocole d'accord national du 26 juillet 1976 modifiant le protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions à insérer dans les conventions collectives pour les agents de maîtrise et certaines catégories de salariés assimilés ;

- protocole du 26 juillet 1976 sur l'absentéisme dans le cadre de la mensualisation ;

- protocole du 4 avril 1977 sur l'absentéisme dans le cadre de la mensualisation ;

- accord du 19 décembre 1977 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 19 juillet 1978 relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie ;

- accord du 8 janvier 1979 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 4 avril 1979 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ;

- accord du 7 janvier 1980 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers ;

- protocole d'accord national du 30 janvier 1980 modifiant le protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;

- accord du 26 mars 1980 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ;

- accord du 18 décembre 1980 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 16 décembre 1981 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 23 février 1982 sur la durée du travail ;

- protocole d'accord national du 23 avril 1982 modifiant le protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;

- accord du 10 juin 1983 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ;

- accord du 9 janvier 1984 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 3 janvier 1985 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 7 janvier 1986 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 16 décembre 1986 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 21 décembre 1987 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 9 décembre 1988 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 6 décembre 1989 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 25 janvier 1990 portant diverses mesures en matière de qualifications et de classifications dans la métallurgie ;

- accord du 20 décembre 1990 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 17 décembre 1991 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 15 décembre 1992 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 14 décembre 1993 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 12 décembre 1994 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 12 décembre 1995 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 26 novembre 1996 sur le champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie ;

- accord du 5 décembre 1996 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie ;

- accord du 28 septembre 1998 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie ;

- accord du 15 décembre 2000 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 12 décembre 2001 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit ;

- accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail ;

- accord du 14 avril 2003 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 19 décembre 2003 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 21 décembre 2004 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie ;

- accord du 20 décembre 2005 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 3 mars 2006 fixant le taux de revalorisation des éléments affectés au compte épargne temps ;

- accord du 14 décembre 2006 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 13 décembre 2007 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie ;

- accord du 22 décembre 2010 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 25 janvier 2012 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 5 mars 2013 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 22 janvier 2014 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 27 janvier 2015 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 28 janvier 2016 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ;

- accord national du 20 janvier 2017 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2017 ;

- accord national du 13 juillet 2018 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2018 ;

- accord national du 8 janvier 2019 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2019 ;

- accord national du 5 février 2020 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2020.

- accord national du 22 janvier 2021 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2021.

En application de l'article 183 de la présente convention, ne sont pas abrogés et continuent de produire effet au-delà de l'entrée en vigueur de cette dernière les accords collectifs suivants :

- accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie ;

- accord national du 23 septembre 2005 relatif au contrat de mission à l'exportation ;

- accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;

- accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire dans la métallurgie ;

- accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i » ;

- accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019 ;

- accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie ;

- accord national du 11 janvier 2022 relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie. »

Création de l'annexe 11 « Liste des accords autonomes territoriaux et des avenants de révision extinction signés avant 2024 et applicables dans le champ de la convention nationale de la métallurgie »

Article 36

En vigueur étendu

L'annexe 11 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Dans le cadre de l'accord national de branche du 29 septembre 2021 accompagnant la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif de branche de la métallurgie, certains accords territoriaux ont été conclus dans le champ de la présente convention collective. La présente annexe fixe la liste de ces accords. Les commissions paritaires territoriales de négociation (CPTN) ont compétence, conformément à la présente convention, pour assurer le suivi, l'interprétation et la modification de ces accords.

Ain (ex IDCC 0914). Accord autonome du 13 juin 2022 conclu dans le champ de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain.

Aisne (ex IDCC 2542). Accord du 6 juillet 2022 relatif à la prime de vacances versée sous forme de complément annuel de rémunération et aux conditions de travail des femmes enceintes.

Ardennes (ex IDCC 827). Accord du 23 juin 2023 portant sur la prime de vacances et l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail applicables sur le département des Ardennes.

Aube (ex IDCC 2294). Accord du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile - lieu de travail dans l'Aube.

Charente-Maritime (ex IDCC 0923). Accord du 29 juin 2022 portant sur une journée de repos supplémentaire (anciennement journée de la voile) et une prime de panier de jour.

Corrèze (ex IDCC 1274). Accord du 21 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition et la prime de fin d'année de transition sur le territoire de la Corrèze.

Doubs (ex IDCC 3209). Accord du 22 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour et à une prime de vacances.

Drôme-Ardèche (ex IDCC 1867). Accord territorial du 9 juin 2022 portant dispositions spécifiques aux salaries de la métallurgie de la Drome-Ardèche.

Gard-Lozère (ex IDCC 2126). Accord du 24 mars 2022 portant sur la médaille du travail.

Hérault, Aude, Pyrénées-Orientales (ex IDCC 1577). Avenant du 4 octobre 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales.

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex IDCC 0863). Accord du 24 juin 2022 portant maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité transport.

Isère et Hautes-Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 juin 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes.

Isère et Hautes-Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 août 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes en matière de protection sociale complémentaire. (1)

Jura (ex IDCC 3231). Accord du 27 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour.

Loire-Atlantique (ex IDCC 1369). Accord du 1er juillet 2022 portant sur les indemnités de panier de jour et d'équipes successives de jour, les sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, le suivi de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie, le dialogue à compter du 1er janvier 2024, les jours fériés et ponts et le congé de formation économique sociale, environnementale et syndicale.

Loiret (ex IDCC 1966). Accord du 19 mai 2022 portant sur le maintien des particularités de la convention collective de la métallurgie du Loiret.

Haute-Marne et Meuse (ex IDCC 1315). Accord autonome du 7 juillet 2022 portant sur la journée de fête locale.

Meurthe-et-Moselle (ex IDCC 1365). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle.

Moselle (ex IDCC 0714). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Moselle.

Région dunkerquoise (ex IDCC 1525). Accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.

Flandres Douaisis (ex IDCC 1387). Accord collectif autonome territorial du 10 juin 2022 Flandre-Douaisis.

Maubeuge (ex IDCC 1813). Accord du 28 juin 2022 portant sur les spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes.

Valenciennois Cambrésis (ex IDCC 1592). Accord du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail et la Saint-Éloi.

Oise (ex IDCC 2700). Accord du 27 juin 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes.

Région parisienne (ex IDCC 0054). Accord du 19 avril 2022 portant sur la mise en place d'une indemnité de repas de jour dans les entreprises relevant du champ d'application de la métallurgie en région parisienne.

Pas-de-Calais (ex IDCC 1472). Accord collectif autonome territorial du 27 juin 2022 des industries métallurgiques du Pas-de-Calais.

Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (ex IDCC 1627). Avenant du 1er juillet 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992.

Haute-Saône (ex IDCC 3053). Accord du 22 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour et à une prime de vacances.

Saône et Loire (ex IDCC 1564). Accord du 13 mai 2022 relatif au complément annuel de rémunération.

Havre (ex IDCC 0979). Accord du 3 juin 2022 portant sur l'indemnité de repas de jour dans les industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre.

Rouen-Dieppe (ex IDCC 1604). Accord du 28 juin 2022 portant sur l'indemnité de transport.

Seine-et-Marne (ex IDCC 0911). Accord du 19 avril 2022 portant sur la mise en place d'une indemnité de repas de jour dans les entreprises relevant du champ d'application de la métallurgie Seine-et-Marne.

Deux-Sèvres (ex IDCC 1628). Accord du 29 juin 2022 portant création de congés de fin de carrière.

Sidérurgie (ex IDCC 2344). Accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie. (2)

Somme (hors Vimeu) (ex IDCC 2980). Accord du 22 juillet 2022 relatif à la possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés.

Somme (hors Vimeu) (ex IDCC 2980). Accord du 22 juillet 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes.

Vimeu (ex IDCC 1164). Accord du 12 juillet 2022 portant sur le délégué syndical suppléant.

Belfort-Montbéliard (ex IDCC 2755). Accord du 27 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour.

Vendée (ex IDCC 2489). Avenant du 16 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée.

Haute-Vienne Creuse (ex IDCC 0937). Accord du 20 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition sur le territoire de la Haute-Vienne et Creuse.

Vosges (ex IDCC 2003). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie dans les Vosges. »

(1) A l'article 36, l'alinéa 15 « Isère et Hautes Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 août 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes en matière de protection sociale complémentaire » est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-1 du code du travail au terme duquel les stipulations de branche prévalent sur toute convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)
(2) A l'article 36, l'alinéa 36 « Sidérurgie (ex IDCC 2344). Accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie » est exclu de l'extension en tant que le champ d'application défini par l'article 1 de l'accord ne concerne que les entreprises appliquant la convention collective de la sidérurgie du 20 novembre 2001, son extension étant alors dépourvue d'effets juridiques.
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Dispositions finales

Article 37

En vigueur étendu

Extension et entrée en vigueur

Article 37.1

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour la durée de la convention collective qu'il modifie.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2024, à l'exception de ses articles 9, 22, 23 et 27 à 34, qui entrent en vigueur le 1er janvier 2023.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 37.2

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 37.3

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'articles L. 2231-6 du même code.

Avenant du 3 novembre 2023 relatif à la modification de la convention collective nationale

Signataires	
Organisations patronales	UIMM,
Organisations de salariés	FEC-FO ; FGMM CFDT ; FCMTM CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre du déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

Modification de l'article 21 « Le champ géographique de compétence de la CPTN »

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 21 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Le champ géographique de compétence de la CPTN correspond à celui figurant en annexe 8-1 de la présente convention.

À titre indicatif, le champ géographique des anciennes conventions collectives territoriales, tel qu'il a pu servir de référence pour la détermination du champ de certains accords territoriaux conclus avant 2024, figure en annexe 8 de la présente convention. »

Modification de l'article 23.1 « La composition de la CPTN »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 23.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La CPTN est composée, d'une part, de la ou des chambres syndicales patronales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre le champ de compétence géographique de la CPTN, et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Elle comprend :

- quatre représentants, au plus, pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant à la présente convention matérialisant un tel regroupement, le nombre de représentants est porté à six au plus. À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux ;

- d'un nombre égal de représentants de la ou des chambres syndicales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre ce champ de compétence. »

Modification de l'article 37.2.2 « Allocation liée aux déplacements »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 37.2.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est ainsi rédigé :

« En complément de l'allocation visée à l'article 37.2.1 de la présente convention, l'UIMM attribue une allocation annuelle destinée, en particulier, à prendre en charge, pour partie, les frais de déplacement engagés par les organisations syndicales de salariés pour se rendre à une instance paritaire de branche régionale ou territoriale, dont l'existence est prévue par une disposition conventionnelle de branche négociée au niveau national.

Ces instances sont les CPREFP, les CPTN et les jurys paritaires de délibération réunis dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM.

Cette « allocation de déplacement » est versée à la fédération nationale de branche de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, qui participent à ces instances en application des dispositions conventionnelles nationales. À défaut de fédération nationale de branche, elle est versée à l'organisation syndicale interprofessionnelle à laquelle elle est affiliée.

Le montant de cette allocation dépend de la participation de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, attestée par les chambres syndicales territoriales, aux instances visées ci-dessus.

Pour chaque organisation syndicale de salariés représentative membre d'une CPREFP, d'une CPTN ou d'un jury de délibération de CQPM ou de CCPM, l'allocation de déplacement est égale au nombre de réunions de ces instances auxquelles au moins un de ses représentants a participé, multiplié par un montant forfaitaire établi comme suit :

- 200 € pour la participation à une réunion d'une CPREFP ;

- 100 € pour la participation à une CPTN ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant à la présente convention matérialisant un tel regroupement, le montant de cette participation est fixé à 150 €. À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux.

- 50 € pour la participation à un jury paritaire de délibération réuni dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM.

Ces montants sont indépendants de la composition de la délégation de l'organisation syndicale concernée.

Le nombre de réunions prises en compte au titre de l'allocation de déplacement est limité comme suit :

- 2 réunions annuelles maximum par CPREFP ;

- 2 réunions annuelles maximum par CPTN.

Pour permettre le calcul et le versement de l'allocation de déplacement, les chambres syndicales territoriales transmettent, deux fois par an, à l'UIMM, une attestation mentionnant la participation des organisations syndicales aux CPREFP, aux CPTN et aux jurys paritaires de délibération des CQPM ou des CCPM dont elles assurent le secrétariat.

L'allocation de déplacement est versée en deux fois. La première moitié est versée au cours du troisième trimestre de chaque année, pour les réunions tenues de janvier à juin. La seconde moitié est versée au cours du premier trimestre de l'année suivante, pour les réunions tenues de juillet à décembre.

Chaque versement est accompagné d'un état des lieux récapitulatif de la participation de l'organisation syndicale de salariés aux instances paritaires mentionnées ci-dessus, telle qu'elle résulte des attestations établies par les chambres syndicales territoriales.

Chaque organisation à laquelle l'UIMM verse l'allocation de déplacement établit, avant le 30 avril de chaque année, un rapport sur l'utilisation de l'allocation perçue au titre de l'année précédente, qu'elle transmet au secrétariat de la CPPNI. Ce rapport précise la répartition territoriale des sommes perçues. Une synthèse des rapports établis en application du présent alinéa est présentée chaque année à la CPPNI.

Le versement de l'allocation de déplacement est conditionné au respect de l'obligation de transmission à la CPPNI, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, du rapport relatif à l'allocation versée l'année précédente.

Les présentes dispositions relatives à l'allocation de déplacement s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Toutefois, lorsque l'indemnisation des organisations syndicales de salariés ou de leurs représentants - au titre de leur participation à une CPREFP, à une commission de négociation territoriale ou à un jury de délibération de CQPM ou de CCPM - est prévue par une disposition d'une convention ou d'un accord collectif de branche conclu au niveau territorial ou du règlement intérieur de l'une de ces instances, les réunions correspondantes ne seront prises en compte, dans le calcul de l'allocation de déplacement, qu'à partir de l'abrogation de cette disposition territoriale. »

Création de l'annexe 8-1 « Liste des CPTN et de leur champ de compétence »

Article 4

En vigueur étendu

L'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Annexe 8-1 Liste des CPTN et de leur champ de compétence

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de l'Ain	Département de l'Ain
CPTN de l'Aisne	Département de l'Aisne
CPTN Côte d'Azur et Corse	Départements des Alpes-Maritimes, de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud
CPTN des Ardennes	Département des Ardennes
CPTN de l'Aube	Département de l'Aube
CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence »)	Départements des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse
CPTN Normandie Sud	Départements du Calvados et de l'Orne
CPTN de la Charente	Département de la Charente
CPTN de la Charente-Maritime	Département de la Charente-Maritime
CPTN du Cher	Département du Cher
CPTN Limousin	Département de la Corrèze, de la Haute-Vienne et de la Creuse
CPTN de la Côte-d'Or	Département de la Côte-d'Or
CPTN des Côtes-d'Armor	Département des Côtes-d'Armor
CPTN de la Dordogne	Département de la Dordogne

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN du Doubs	Les cantons de : - Baume-les-Dames ; - Besançon 1,2,3,4,5,6 ; - Frasne ; - Morteau ; - Ornans ; - Pontarlier ; - Saint-Vit ; - Maîche, à l'exception des communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Écurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essart, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont ; - Valdahon à l'exception des communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche ; - et les communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers du canton de Bavans
CPTN de Drôme-Ardèche	Départements de la Drôme et de l'Ardèche
CPTN de l'Eure	Département de l'Eure
CPTN d'Eure et Loir	Département d'Eure-et-Loir
CPTN du Finistère	Département du Finistère
CPTN du Gard et de la Lozère	Départements du Gard et de la Lozère
CPTN de la Gironde et des Landes	Départements de la Gironde et des Landes à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx
CPTN de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales	Départements de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales
CPTN d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan	Départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et la localité de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN de l'Indre	Département de l'Indre
CPTN d'Indre-et-Loire	Département d'Indre-et-Loire
CPTN de l'Isère et des Hautes-Alpes	Départements de l'Isère et des Hautes-Alpes
CPTN du Jura	Département du Jura
CPTN du Loir-et-Cher	Département du Loir-et-Cher
CPTN de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux	Département de la Loire et arrondissement d'Yssingeaux
CPTN de Loire-Atlantique	Département de Loire-Atlantique, à l'exclusion de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN du Loiret	Département du Loiret
CPTN du Lot-et-Garonne	Département du Lot-et-Garonne
CPTN de Maine-et-Loire	Département de Maine-et-Loire
CPTN de la Manche	Département de la Manche
CPTN de la Marne	Département de la Marne
CPTN de la Haute-Marne	Département de la Haute-Marne
CPTN Lorraine	Départements de la Meuse, de la Moselle, de la Meurthe-et-Moselle et des Vosges
CPTN de la Mayenne	Département de Mayenne
CPTN du Midi-Pyrénées	Départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, du Lot, du Tarn et du Tarn-et-Garonne
CPTN de la Nièvre	Département de la Nièvre
CPTN Flandre Maritime	Dans l'arrondissement de Dunkerque : - Canton n° 8 Bailleul : Uniquement les communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde, Saint-Sylvestre-Cappel ; - Canton n° 12 Coudekerque-Branche : toutes les communes ; - Canton n° 16 Dunkerque 1 : Toutes les communes ; - Canton n° 17 Dunkerque 2 : Toutes les communes ; - Canton n° 20 Grande-Synthe : Toutes les communes ; - Canton n° 21 Hazebrouck : Aucune commune ; - Canton n° 41 Wormhout : Toutes les communes à l'exception de : Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezeele et Zuytpeene.

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN Flandre-Douaisis	Les arrondissements de : - Lille ; - Douai. - Dans l'arrondissement de Dunkerque : - - Le canton de Hazebrouck ; - - Le canton de Bailleul à l'exception des communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde et Saint-Sylvestre-Cappel ; - - Dans le canton de Wormhout, uniquement les communes de Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezeele et Zuytpeene.
CPTN de Maubeuge	Arrondissement d'Avesnes
CPTN du Valenciennois et du Cambrésis	Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai
CPTN de l'Oise	Département de l'Oise
CPTN de la région parisienne	Départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, des Yvelines, du Val-d'Oise, de l'Essonne
CPTN du Pas-de-Calais	Département du Pas-de-Calais
CPTN d'Auvergne	Départements du Puy-de-Dôme, du Cantal, de l'Allier, et les arrondissements de Brioude et du Puy-en-Velay dans le département de la Haute-Loire
CPTN des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	Département des Pyrénées-Atlantiques et canton de Saint-Martin-de-Seignanx du département des Landes
CPTN des Hautes-Pyrénées	Département des Hautes-Pyrénées
CPTN du Bas-Rhin	Département du Bas-Rhin
CPTN du Haut-Rhin	Département du Haut-Rhin
CPTN du Rhône	Département du Rhône, canton de Pont-De-Chéruy et commune de La Verpillière
CPTN de Haute-Saône	Département de la Haute-Saône
CPTN de Saône-et-Loire	Département de Saône-et-Loire
CPTN de la Sarthe	Département de la Sarthe
CPTN de la Savoie	Département de la Savoie
CPTN de Haute-Savoie	Département de la Haute-Savoie
CPTN de l'arrondissement du Havre	Arrondissement Le Havre
CPTN des arrondissements de Rouen et de Dieppe	Arrondissements Rouen et Dieppe
CPTN de Seine-et-Marne	Département de la Seine-et-Marne
CPTN des Deux-Sèvres	Département des Deux-Sèvres
CPTN de la Somme	Département de la Somme : - à l'exception des cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit à l'exception des cantons de : - - Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; - - Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; - - Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Frettemeule, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Ramburelles, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; - - Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; - - Saint-Valery-Sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme), - et à l'exception de la commune de Hautvillers-Ouville.

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN du Vimeu	Territoire du Vimeu constitué : - par les cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit les cantons de : - - Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; - - Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; --- Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Frettemeule, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Ramburelles, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; - - Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; - - Saint-Valery-Sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme), - et par la commune de Hautvillers-Ouville.
CPTN de Belfort-Montbéliard	Département du Territoire de Belfort et cantons suivants du département du Doubs : - Audincourt - Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers - Bethoncourt - Montbéliard - Valentigney. Également les communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Écurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont, du canton de Maîche, et les communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche du canton de Valdahon.
CPTN de Vendée	Département de la Vendée
CPTN de la Vienne	Département de la Vienne
CPTN de l'Yonne	Département de l'Yonne

Constituent un regroupement de CPTN, au sens des articles 23.1 et 37.2.2 de la présente convention, les CPTN suivantes :

- CPTN Côte d'Azur et Corse issue du regroupement du territoire des Alpes-Maritimes et du territoire de la Corse ;

- CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence ») issue du regroupement du territoire des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du territoire du Var et du territoire du Vaucluse ;

- CPTN Normandie Sud issue du regroupement du territoire du Calvados et du territoire de l'Orne ;

- CPTN Limousin issue du regroupement du territoire de la Corrèze et du territoire de la Haute-Vienne ;

- CPTN Lorraine issue du regroupement du territoire de la Meurthe-et-Moselle, du territoire de la Moselle, du territoire de la Meuse et du territoire des Vosges ;

- CPTN d'Auvergne issue du regroupement du territoire de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme, du territoire de l'Allier et du territoire de Thiers.

Dispositions finales

Article 5

En vigueur étendu

Extension et entrée en vigueur

Article 5.1

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour la durée de la convention collective qu'il modifie.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2024.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 5.2

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5.3

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'articles L. 2231-6 du même code.

Ain (ex-IDCC 914) Avenant du 13 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	CSIM Ain,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

L'industrie a été l'un des instigateurs et fondateurs du modèle social actuel. Elle a été la source de nombreuses avancées sociales, lesquelles sont aujourd'hui devenues des acquis fondamentaux.

Cependant, nous ne travaillons plus aujourd'hui comme nous travaillions hier.

Dans l'industrie, comme ailleurs, le monde du travail a considérablement évolué. Les organisations traditionnelles des entreprises sont repensées à l'aune des nouvelles technologies. Les impératifs d'adaptation à une économie plus mondialisée et au respect de l'environnement ont profondément modifié l'organisation du travail dans l'industrie.

Plus que jamais, l'industrie doit prendre en main son destin et se donner les moyens de s'adapter et de se transformer, comme elle a toujours su le faire. L'industrie de demain doit relever les défis du futur que sont, entre autres, le défi de la gestion des compétences, le défi de la compétitivité et celui de son attractivité.

Cette transformation est essentielle pour le pays, et c'est pour cela que le cadre conventionnel qui organise la vie quotidienne des salariés au sein des entreprises de la métallurgie doit se mettre au service de cet impératif.

C'est par la négociation collective que convergent les intérêts respectifs des salariés et des entreprises, avec une conviction partagée : seule une industrie forte et compétitive est créatrice d'emplois, tout en garantissant des avancées sociales.

Hérité des années 50 et développé dans les années 70 et 80, ce cadre conventionnel est devenu aujourd'hui trop complexe, source d'insécurité, voire d'inégalités. Il connaît à présent la plus grande évolution de son histoire, avec la création et la mise en place d'une nouvelle convention collective unique et nationale, applicable aux entreprises du secteur de la métallurgie.

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue

de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

Le nouveau dispositif négocié entre les partenaires sociaux permet de passer d'un système composé d'un empilement de textes complexes et hétérogènes à une convention collective unique et nationale applicable à tous les salariés (cadres et non-cadres) et à toutes les entreprises de la branche permettant de gagner en lisibilité, en équité et en sécurité juridique.

Le nouveau dispositif conventionnel est également un outil au service de l'attractivité des entreprises, pour leur permettre de mieux accompagner l'indispensable montée en compétences des salariés, accélérée par le développement des nouvelles technologies et du numérique dans les process de production. Pour attirer et fidéliser les talents dont l'industrie a besoin, les entreprises pourront s'appuyer sur un dispositif contractuel simple, clair et correspondant aux aspirations des nouvelles générations.

Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières à la protection sociale complémentaire.

À compter du 1er janvier 2024, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des mensuels des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Ain (numéro IDCC 0914) ainsi que ses différents avenants et annexes et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des mensuels des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Ain (numéro IDCC 0914), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Sont notamment visés :

- l'accord national du 13 septembre 1974, modifié (par accords du 10 juillet 1975,21 juillet 1975,26 juillet 1976,30 janvier 1980,3 avril 1980 et 23 avril 1982), définissant des dispositions relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories de mensuels (employés, techniciens, dessinateurs et assimilés [ETDA]) ;

- l'accord national du 21 juillet 1975, modifié (par accords du 30 janvier 1980,21 avril 1981,4 février 1983,25 janvier 1990,10 juillet 1992,7 décembre 2009,13 novembre 2014 et 23 septembre 2016) relatif à la classification ;

- l'accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement ;

- l'avenant du 1er décembre 1976 portant modifications de la convention collective des industries métallurgiques de l'Ain ;

- l'accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application professionnel de la métallurgie ;

- les 2 accords du 3 avril 1980 portant modifications de la convention collective des industries métallurgiques de l'Ain ;

- l'accord national du 25 juin 1980 à l'accord national du 26 mars 1980 modifiant l'accord national du 4 avril 1979 et la note explicative annexée relatifs au personnel de gardiennage, de surveillance ou d'incendie ;

- l'avenant du 20 décembre 1990 portant modifications de la convention collective des industries métallurgiques de l'Ain ;

- l'avenant du 18 février 1992 portant modifications de la convention collective des industries métallurgiques de l'Ain ;

- les 2 avenants du 26 février 1993 portant modifications de la convention collective des industries métallurgiques de l'Ain ;

- l'avenant national du 19 décembre 2003 à l'accord national du 10 juillet 1970, modifié, sur la mensualisation.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales à la date indiquée à l'article 1er des présentes.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

Ain (ex-IDCC 914) Accord autonome du 13 juin 2022 relatif à la remise de la médaille du travail et au dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	CSIM Ain,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche.

La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux sont attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Les partenaires sociaux du département de l'Ain continueront à maintenir un dialogue social territorial de branche constructif et régulier dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) et de la commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPIEF).

Les partenaires se réuniront également afin de suivre le déploiement du nouveau dispositif conventionnel au sein des entreprises.

Enfin, les partenaires sociaux ont décidé de maintenir les dispositions relatives à la remise de la médaille du travail figurant dans la convention collective des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain, après sa disparition.

Le présent accord autonome a vocation à traiter l'ensemble de ces différents points.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des mensuels des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Ain (numéro IDCC 0914), à savoir le département de l'Ain, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Remise de la médaille du travail

Article 2

En vigueur non étendu

La présente disposition s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois A, B, C, D et E, au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

À l'occasion de la remise de la médaille du travail pour les 20, 30, 35 et 40 ans de service, la journée est indemnisée.

Déploiement du nouveau dispositif conventionnel dans l'Ain

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie revêt une importance majeure, et ce, dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la branche.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord prennent la décision de se réunir afin d'échanger sur le déploiement, dans le département de l'Ain, de la convention collective nationale, notamment, sur les enjeux, les méthodes mises en œuvre, les bonnes pratiques et les éventuelles problématiques rencontrées au sein des entreprises.

Les parties signataires du présent accord décident de se réunir selon l'agenda suivant : une fois en 2022, deux fois en 2023 et une fois en 2024.

Ces rencontres n'auront plus à être organisées au-delà de 2024.

Maintien d'un dialogue social territorial dans l'Ain

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur attachement à un dialogue social de branche dans le département de l'Ain nourri et constructif, vecteur de progrès social et économique.

Ce dialogue social territorial, conduit par les partenaires sociaux représentatifs territoriaux de la branche, s'effectue dans le cadre :

- de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain, conformément aux articles 21 à 23 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, ainsi que ;

- de la commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPIEF) de l'Ain, conformément à l'article 105 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle ainsi qu'à l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Dialogue social territorial dans le cadre de la CPTN de l'Ain

Article 4.1

En vigueur non étendu

4.1.1. Missions de la CPTN de l'Ain

La commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain se réunit chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, en application des articles 22 et 142 de la convention collective nationale de la métallurgie.

La commission peut également se réunir afin de négocier des accords collectifs territoriaux, conformément à l'article 22 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les partenaires sociaux rappellent qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et territoriales doivent veiller à la cohérence et la lisibilité des différentes normes de branche. Dans ce cadre, et conformément à l'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie, la négociation collective territoriale ne doit pas aboutir à un concours de normes avec les dispositions nationales.

4.1.2. Interprétation des dispositions conventionnelles

La commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain constitue la seule instance compétente pour interpréter les accords de branche conclus dans son champ de compétence géographique, conformément à l'article 22.2 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les membres de la CPTN de l'Ain privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

Les modalités de saisine de la CPTN de l'Ain et d'interprétation sont fixées aux articles 22.2.1 et 22.2.2 de la convention collective nationale de la métallurgie et reprises dans le règlement intérieur de la CPTN de l'Ain.

4.1.3. Conciliation

La commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain peut être saisie des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir, dans son champ géographique de compétence, entre les employeurs et les salariés relevant de la branche de la métallurgie, et dont les enjeux justifient l'intervention des partenaires sociaux, conformément à l'article 22.3 de la convention collective nationale de la métallurgie.

À cette fin, il est instauré au sein de la CPTN de l'Ain, une sous-commission de la conciliation.

Les modalités de fonctionnement de la sous-commission de conciliation sont fixées à l'article 22.3 de la convention collective nationale de la métallurgie et reprises dans le règlement intérieur de la CPTN de l'Ain.

4.1.4. Composition de la CPTN de l'Ain

La commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain comprend :

- deux représentants titulaires et deux représentants suppléants, pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, et ;

- d'un nombre de représentants patronaux de l'UIMM de l'Ain titulaires et suppléants égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

4.1.5. Règlement intérieur de la CPTN de l'Ain

Un règlement intérieur de la CPTN de l'Ain a été établi, conformément à l'article 23.4 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il a notamment pour objet de définir :

- les modalités de fonctionnement de la CPTN et de sa sous-commission ;

- les modalités applicables à l'interprétation des dispositions conventionnelles ;

- les modalités applicables à la conciliation.

Dialogue social territorial dans le cadre de la CPIEF de l'Ain

Article 4.2

En vigueur non étendu

4.2.1. Missions de la CPIEF de l'Ain

La commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPIEF) de l'Ain se réunit chaque année afin d'échanger sur des problématiques à caractère social ou économique territoriales, notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les missions de la CPIEF de l'Ain sont les suivantes :

- permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans le département de l'Ain et ses évolutions prévisibles notamment sur la base des travaux de l'observatoire de l'OPCO 2i, du groupe technique paritaire « observations » et des observations régionales ;

- dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, échanger sur les orientations prioritaires et les résultats en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles, ainsi que sur le financement de la formation professionnelle initiale et continue ;

- proposer des études et des travaux au groupe technique paritaire « observations », y compris sur la définition des métiers en tension, ainsi que ses observations ;

- promouvoir, notamment, la politique emploi-formation de la branche auprès des autres branches industrielles, du délégataire de l'OPCO 2i, des pouvoirs publics, et plus généralement de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;

- permettre une information sur les conventions signées dans la branche, dans le champ de l'orientation, l'emploi et la formation professionnelle initiale, de l'alternance et de la formation professionnelle continue ;

- 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, égalité femmes/hommes…).

4.2.2. Composition de la CPIEF de l'Ain

La commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPIEF) de l'Ain comprend :

- deux représentants titulaires et deux représentants suppléants, pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, et ;

- d'un nombre de représentants patronaux de l'UIMM de l'Ain titulaires et suppléants égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

4.2.3. Règlement intérieur de la CPIEF de l'Ain

Un règlement intérieur de la CPIEF de l'Ain a été établi ayant pour objet de définir les modalités de fonctionnement de la CPIEF de l'Ain.

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Par dérogation, il est spécifié que les dispositions de l'article 3 des présentes, relatives au suivi du déploiement du nouveau dispositif conventionnel, sont conclues à durée déterminée. En effet, le point spécifique relatif au déploiement de la convention collective nationale ne s'effectuera plus au-delà de 2024.

Révision

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Entrée en vigueur de l'accord et extension

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, à l'exception des dispositions des articles 3 et 4.2 qui entrent en vigueur à la date de signature du présent accord.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 9

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

Ain (ex-IDCC 914) Accord du 20 juin 2022 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle automobile

Signataires	
Organisations patronales	CSIM Ain,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner notamment les entreprises travaillant en tout ou partie au sein de la filière automobile ou d'autres secteurs en difficultés, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant anticiper les mutations profondes de ce secteur ou dans d'autres secteurs en difficultés.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans la filière automobile et dans les entreprises d'autres filières rencontrant des difficultés, via la

formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- permettre aux entreprises du territoire de s'adapter aux évolutions attendues et d'anticiper, par la formation professionnelle, les impacts attendus de la baisse généralisée des moteurs thermiques, en particulier diesel, au profit des véhicules hybrides et électriques ou d'autres secteurs où les transformations sont nécessaires ;

- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse du marché automobile ou d'autres secteurs relevant de la branche ;

- anticiper l'évolution des métiers liée aux technologies digitales et à la robotisation ;

- et plus largement, sauvegarder la compétitivité des entreprises de la filière automobile ou d'autres filières implantées sur le territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Sur la base des éléments suivants :

- le contrat stratégique de la filière automobile 2018-2022 et son avenant signé le 26 avril 2021 ;

- l'analyse prospective des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les besoins de compétences réalisée par l'observatoire de la métallurgie en avril 2021 ;

- l'étude de la filière automobile et véhicules industriels Auvergne Rhône-Alpes réalisée par la pôle de compétitivité CARA et la plateforme automobile (PFA) ;

- l'étude de l'observatoire de la métallurgie « Éco-industrie » ;

- l'étude de l'observatoire de la métallurgie sur les « activités critiques », les activités de la branche métallurgie qui sont « indispensables à préserver ou à développer pour répondre aux besoins finaux du pays et maintenir un bon niveau d'activité et d'emploi sur le territoire aujourd'hui et demain » (définition préconisée par l'étude). La criticité renvoie aux enjeux de souveraineté et de sécurité, à la capacité à capter les marchés actuels et futurs. Quatre défis ont été retenus comme socle pour l'action : ancrage territorial et mondialisation, écologie et décarbonation, innovation et créativité, accompagnement des compétences ;

- l'enquête réalisée par l'UIMM de l'Ain auprès des entreprises implantées dans le département de l'Ain au premier trimestre 2022.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le territoire a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Ce diagnostic partagé fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La « filière automobile » rassemble les constructeurs automobiles implantés sur le territoire, les équipementiers et fournisseurs de rang 1, ainsi que de nombreux sous-traitants appartenant à des secteurs très divers (mécanique, plasturgie, emboutissage, fonderie, électronique, etc.). Elle comprend également les constructeurs de véhicules poids lourds, bus et autocars, ainsi que les carrossiers et l'ensemble des acteurs de la R/D.

Selon CARA (pôle de compétitivité de l'automobile), le département de l'Ain compte 138 entreprises ou établissements relevant du secteur de l'automobile, qui emploient plus de 9 000 salariés pour un chiffre d'affaires total de 1,3 milliards d'euros.

Les analyses menées par l'UIMM de l'Ain démontrent que plus de 50 entreprises sont identifiées comme intervenant sur des pièces de motorisation thermique.

Dans le département, la baisse du diesel se conjugue avec un fléchissement global des marchés européens et mondiaux et se conjugue également avec une crise des approvisionnements et une augmentation des coûts des matières premières et de l'énergie.

Cette baisse impacte les constructeurs, les carrossiers et les sous-traitants de la filière, certains constatant une baisse pouvant aller jusqu'à 50 %.

Les industriels de la filière automobile dans le département de l'Ain sont confrontés à la fois à une baisse conjoncturelle du volume d'activité liée au marché de l'automobile et à la fois à une baisse programmée du diesel et de fortes interrogations quant à l'avenir des motorisations thermiques, avec l'enjeu de maintenir, voire de développer la performance de leurs entreprises pour aborder de nouveaux marchés et faire face aux mutations profondes de la filière automobile.

Le contexte a évolué et accéléré les mutations :

- la crise sanitaire a révélé des fragilités ;

- le plan de relance a activé des projets innovants et a permis le développement d'initiatives locales, notamment en région (hydrogène, PIA, Transpolis …) ;

- des projets stratégiques avec l'accélération générale des investissements des constructeurs sur la motorisation électrique.

Les transformations profondes (véhicule autonome et connecté, électrification et transition environnementale, services digitaux, usine du futur) demeurent mais leur hiérarchisation évolue. Le véhicule autonome recule dans l'échelle des priorités, la réponse à l'exigence environnementale l'emporte à court-moyen terme.

Lors du constat partagé avec les organisations syndicales représentatives, le diagnostic mené auprès des entreprises de la branche a conduit à élargir la cible des mesures urgentes à tous les secteurs représentés sur le territoire de l'Ain. En effet, le secteur automobile fortement représenté n'est plus le seul à rencontrer des difficultés.

Par ailleurs, le tissu industriel de l'Ain repose sur un tissu de TPE et de PME, aux côtés de quelques ETI et grands groupes. Sur les 21 000 salariés employés dans les 850 entreprises de la branche, 80 % sont employés dans des entreprises de moins de 20 salariés avec un tissu de sous-traitance très important.

Les secteurs représentés sont notamment :

Automobile, traitement de l'air, métallurgie et travail des métaux, matériel électrique, fabrication de machines et d'équipements, matériel médical, industries diverses.

Après une crise sanitaire majeure, le contexte pour la filière automobile ainsi que des entreprises sous-traitantes d'autres secteurs s'est encore aggravé avec :

- des risques forts sur les approvisionnements ;

- l'augmentation des coûts de l'énergie, des matières premières et des composants électroniques ;

- le conflit en Ukraine.

Les enjeux de la filière automobile et d'entreprises sous-traitantes d'autres filières :

La filière automobile est mondialisée et exposée à une concurrence très forte sur des marchés subissant des fluctuations marquées. Elle est confrontée à des attentes sociétales et environnementales puissantes et irréversibles, cette filière est une des rares au sein de l'industrie française à avoir réussi, par les efforts constants des entreprises et des salariés, accompagnés par l'État, à préserver une véritable dimension internationale, tout en restant ancrée dans les territoires.

Les difficultés subsistent, avec un tissu de fournisseurs manquant encore de robustesse et souffrant d'un déficit de compétitivité, et la fragilisation de certains sites de production ou des services par la chute des ventes de véhicules diesel.

De façon plus fondamentale, la filière est néanmoins confrontée à des défis majeurs et à des bouleversements sans précédent comme sans doute jamais l'automobile n'en a connu depuis son invention.

Elle est en effet frappée par 3 disruptions majeures :

- une disruption technologique, liée notamment à l'agenda environnemental, avec le moteur électrique et l'évolution du mix énergétique qui vont profondément impacter l'ensemble de la filière. Par ailleurs

- une disruption numérique avec le véhicule connecté, intelligent, autonome et l'émergence de sujets aussi complexes que la protection des données détenues par un véhicule ;

- une disruption sociétale, avec de nouvelles offres de mobilité et une profonde évolution du rapport à la voiture.

La filière s'engage sur une trajectoire de transition énergétique des véhicules utilitaires légers (VUL) et des véhicules industriels (VI). Au même titre que les véhicules particuliers, il convient de réussir le décollage des véhicules utilitaires légers (< ou = 3,5 t) et industriels (> 3,5 t) zéro émission, pour anticiper les objectifs de baisse des émissions de CO2 prévus par la réglementation européenne. Les filières VUL et VI s'engagent à poursuivre la diversification de leur offre de véhicules zéro émission et d'autres véhicules à énergie alternative (hybrides, hybrides rechargeables, gaz et biogaz, biocarburants et carburants de synthèse) pour contribuer à la transition énergétique et à la baisse des émissions de CO2 du transport routier.

L'évolution des modes de production - robotisation - ainsi que l'innovation technologique en faveur du véhicule autonome et connecté sont des facteurs de changement importants pour la filière automobile.

L'observatoire paritaire des métiers de la métallurgie a engagé, en 2021, une étude visant à éclairer les impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences.

Les objectifs de cette étude :

- faire le point sur les effets du contexte de crises économiques actuelles sur la production et les perspectives des sites industriels de la construction automobile ;

- établir des projections d'évolution de l'emploi et des recrutements dans la construction automobile, au niveau national, par région, par famille de métiers et métiers ;

- identifier et évaluer les risques de pertes d'emploi par métiers et proposer les formations continues et les mobilités permettant de sécuriser les parcours professionnels des salariés exposés ;

- actualiser les résultats des études prospectives sur les besoins d'emplois et de compétences dans la construction automobile, en tenant compte des effets des crises actuelles (sanitaire et économique) ainsi que des évolutions stratégiques des entreprises françaises de la filière ;

- identifier, le cas échéant, les évolutions qualitatives des métiers engendrées par ces mutations économiques (ex : nouvelles compétences).

Le BIPE, cabinet d'études et de prospective économique, a établi pour la PFA (plate-forme filière automobile et mobilités), le scénario de référence d'évolution du marché des véhicules neufs à 2030. Ce scénario repose sur l'hypothèse d'une contrainte publique (fiscale, réglementaire) forte sur l'utilisation des moteurs thermiques en général et diesel en particulier. Confirmé par les faits, il prévoit que les motorisations hybrides et électriques atteignent 24,1 % des ventes en Europe en 2030, le diesel voyant sa part de marché passer de 56 % en 2016 à 13,2 % et l'hydrogène ne constituant pas une alternative réelle avant 2030.

Ces perspectives de développement de l'électromobilité soulèvent des défis majeurs : production d'électricité « décarbonnée », stockage de l'énergie, recyclage des batteries, dépendance stratégique vis-à-vis de fournisseurs étrangers …

Certains de ces défis pourront être levés par le développement des propulsions recourant aux piles à combustible mais la technologie de l'hydrogène doit encore satisfaire plusieurs conditions en termes d'investissement et d'innovation, qui retardent son déploiement effectif après 2030.

D'un point de vue industriel, les évolutions en cours (baisse du diesel, remplacement progressif de moteurs thermiques par des moteurs électriques plus simples à assembler) mettent en cause plusieurs productions. En particulier, la fonte d'acier et d'aluminium, l'usinage et l'assemblage de pièces mécaniques spécifiques aux moteurs diesel (vannes, buses d'injection, pompes d'injection, carters de moteurs diesel, etc.) sont directement confrontés à des baisses de commandes de la part des constructeurs.

Les équipementiers automobiles et les sous-traitants de rang 2 et au-delà sont les plus concernés par ces tendances. Les sites d'assemblage de moteurs des constructeurs eux-mêmes intègrent en effet la production des nouveaux moteurs électriques, ou compensent la baisse des volumes de moteurs diesel par des commandes supplémentaires de modèles essence.

Pour les constructeurs, la plupart de leurs fournisseurs, la bonne dynamique récente du marché automobile atténue les effets du repli tendanciel de la demande de moteurs diesel ; cette dynamique ne durera pas. La production évoluera vers moins de moteurs à produire et des moteurs plus simples.

Au-delà des aspects quantitatifs, les études ont permis d'affiner l'analyse des effets des mutations technologiques sur les métiers de la construction automobile.

En région Auvergne Rhône-Alpes, la filière amont automobile représente environ 960 établissements pour 65 000 emplois et un chiffre d'affaires dédié à la filière de 9 milliards d'euros.

Les dernières projections régionales communiquées par le pôle de compétitivité CARA et réalisées dans le cadre des études réalisées par la PFA montrent la part importante représentée par la filière automobile (18 % des salariés de l'industrie automobile française et 22,5 % des salariés de la sous-traitance automobile) et la part significative de PME œuvrant dans cette filière (36 % de TPE et 38 % de PME).

Il ressort du diagnostic effectué par l'UIMM de l'Ain que certains équipementiers anticipent une baisse de l'ordre de 50 % en 2022, les sous-traitants de l'Ain annonçant des baisses de 10 % à 50 %.

En ce qui concerne les entreprises sous-traitantes œuvrant dans d'autres filières les baisses d'activité peuvent atteindre + 10 à 30 %, les enjeux de transformation sont clés : capacité à innover, à se positionner sur de nouveaux marchés, à travailler sur les systèmes de production et d'organisation agiles et réactifs, à travailler sur la transformation digitale et les

enjeux de développement durable.

Certains sous-traitants aindinois soulignent une baisse d'activité sans équivalent accentuée par les problèmes d'approvisionnent et une haute des coûts des matières premières et de l'énergie.

Les industries aindinoises de la branche ont montré leur capacité de résilience et de rebond. Certaines entreprises se sont déjà engagées dans la modernisation de leurs outils grâce aux soutiens des plans de relance et de résilience économique et sociale. Ces transformations doivent être accompagnées par le développement soutenu des compétences appropriées.

2. Évolution des métiers

L'actualisation de la cartographie des métiers réalisée en d'avril montre une confirmation générale de l'analyse de la cartographie des métiers réalisée dans la précédente étude :

- effets de l'automatisation sur les métiers d'opérateurs de production ;

- intégration des tâches de maintenance des opérateurs de maintenance aux tâches et responsabilités des opérateurs de production.

Cependant des ajustements ont été apportés et une vision plus précise des priorités :

- décolleteur et régleur : plutôt une adaptation du portefeuille de compétences, incluant davantage les effets de la robotisation (programmation, interface accrue avec le bureau d'études et les techniciens méthodes) - ne pas renoncer aux formations à ces métiers, qui restent en tension et stratégiques pour de nombreuses PME, ;

- grandes entreprises : les effets de la digitalisation sur les métiers de support tertiaire (secrétaire, agent administratif, comptable et aide-comptable) s'estompent. La montée en compétences et les gains de productivité sont globalement réalisés. On peut toutefois penser que les PME et les ETI devraient continuer à réduire la masse salariale et à chercher davantage de valeur ajoutée de ces fonctions, en particulier par le recours croissant à l'externalisation et au Cloud.

Des métiers en développement ont été identifiés par l'étude ainsi que les compétences clés associées :

- mécatronicien (électronique de puissance, gestion des batteries, pilotage logiciel) ;

- data analyst (statistiques, gestion de données, Python R, data visualisation) ;

- ingénieur électronique (électronique de puissance et de commande, informatique industrielle, architecture électronique) ;

- responsable sécurité informatique (sécurité par conception, recherche de vulnérabilités, cryptographie et connaissance des solutions).

Les tendances identifiées par l'UIMM de l'Ain concernant l'évolution des métiers sur le département de l'Ain confirment celles issues des études prospectives de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Les entreprises indiquent qu'elles doivent s'adapter aux contraintes des nouveaux marchés en intégrant les référentiels et normes applicables.

Certaines indiquent avoir pris la décision de se diversifier afin de diminuer leur taux de dépendance automobile.

Il ressort également du diagnostic effectué par l'UIMM de l'Ain la nécessité de certains constructeurs et des sous-traitants de développer les compétences pour accompagner les mutations, notamment en électrique, électronique embarquée et de puissance, robotique, numérique, cyber-sécurité, mécatronique, plastronique, génie thermique, simulation de calculs, capteurs, caméras et traitement de l'image et du signal, Big Data, intelligence artificielle …

Pour toutes les entreprises impactées par la baisse d'activité, la question de la performance industrielle reste prioritaire, elles associent à cette performance industrielle l'amélioration continue, le management, le 4.0, les exigences technologiques, le renforcement de la relation client-fournisseur (notamment achats), l'optimisation des méthodes d'industrialisation, l'automatisation et la robotisation, l'intégration accrue des outils numériques et digitaux et le traitement analytique des données de production. Elles soulignent devoir développer leurs bureaux d'études, les services recherche et développement ainsi que la nécessité de renforcer leurs services commerciaux afin de trouver de nouveaux marchés. Certaines envisagent de rapatrier une partie de leur sous-traitance.

Les transformations en cours impactent les technologies utilisées et l'ensemble des métiers concernés, de la conception à la fabrication, la maintenance, le contrôle et les systèmes d'informations. Ces transformations nécessitent un accompagnement important des équipes en favorisant l'acquisition de compétences, quel que soit le niveau des salariés et la polyvalence.

La branche professionnelle sur le territoire de l'Ain a également pour objectif d'accompagner les entreprises dans la

définition de leurs besoins et des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques en cours et à venir.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1er « champ d'application professionnel et territorial » de la convention collective de la métallurgie de l'Ain du 1er avril 1976 et en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la construction automobile, y compris la construction de véhicules poids lourds, bus et autocars ainsi que la carrosserie industrielle ;

- la fabrication (mécanique, emboutissage, fonderie, électronique, etc.), la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la production ou la distribution de produits, d'ensembles ou de sous-ensembles, de prestations destinés au marché automobile, peu important la situation géographique de cette dernière.

- ainsi que toutes les entreprises de la branche relevant du champ d'application professionnel et territorial rencontrant des difficultés.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et qualifications des salariés, y compris des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, dès lors qu'il s'agit d'actions distinctes des éventuelles formations obligatoires en vertu du contrat de travail.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions ou mutations technologiques, notamment numériques et digitales, mais également aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises impactées par les transformations de la filière automobile.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions par l'article 88.2 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance Industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche et le compte personnel de formation (pour rappel : avec l'accord du salarié).

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront éventuellement être mobilisés (État, FNE formation, FSE, région…).

2. Autres dispositifs

En complément des dispositifs de formations exposés ci-dessus, les signataires réaffirment la pertinence des dispositifs de certification, et plus spécialement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et des blocs de compétences et des certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI), au regard des enjeux de développement de la sous-traitance automobile.

Les parties rappellent par ailleurs que les dispositifs d'activité partielle et d'APLD constituent un moyen de sauvegarder les emplois au sein des entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles.

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur.

Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM de l'Ain.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, une fois par an suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM de l'Ain aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne

justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Aisne (ex-IDCC 2542) Avenant du 6 juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Picardie,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 (IDCC 2542) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 (IDCC 2542), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 ;

- les accords et avenants relatifs aux garanties de rémunération effective (GRE), aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et à la prime de vacances des 25 avril 2008,24 avril 2010,19 novembre 2010,11 février 2011,23 février 2012,6 mai 2013,11 juin 2014,25 juillet 2016,7 juin 2017,6 juin 2018,17 juin 2019,3 décembre 2020 et 17 février 2022 ;

- les avenants du 6 mai 2011 et du 23 février 2012 sur la mensualisation ;

- l'accord du 23 février 2012 portant création d'un régime d'astreinte des non-cadres dans les entreprises de la métallurgie de l'Aisne ;

- l'accord du 23 février 2012 portant création d'une prime de déménagement dans les entreprises de la métallurgie de l'Aisne ;

- l'avenant interprétatif du 25 avril 2014 à la convention collective de l'Aisne de l'article 15.3. b « Indemnités de panier ».

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 (IDCC 2542), à savoir l'accord du 10 janvier 2006 portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance et l'avenant du 23 février 2012 relatif au régime de prévoyance dans les entreprises de la métallurgie de l'Aisne. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la convention collective nationale de la métallurgie et au plus tôt le 1er janvier 2023, de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relative à la définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie.

Ainsi, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la convention collective nationale de la métallurgie et au plus tôt le 1er janvier 2023, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets.

À partir de cette date, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relative à la définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie, est applicable aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées dans l'accord national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin.

Aisne (ex-IDCC 2542) Accord du 6 juillet 2022 relatif à la prime de vacances et aux conditions de travail des femmes enceintes

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Picardie,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 (IDCC 2542), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Prime de vacances versée sous forme de complément annuel de rémunération

Article 3

En vigueur non étendu

Les salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E et faisant partie de l'effectif de l'entreprise au 31 mai ont droit à un complément annuel de rémunération.

Ce complément est versé, en une seule fois, soit au moment du départ en congés soit au moment du paiement de ce congé. Le congé visé est le congé principal.

Le montant de ce complément fait l'objet d'une négociation annuelle territoriale. À compter du 1er janvier 2024, en l'absence d'accord territorial prévoyant ce complément, les signataires du présent accord conviennent que la valeur du complément applicable est la dernière négociée sur le territoire de l'Aisne.

Ce complément est proratisé :

- par mois entier pour les salariés embauchés après le 1er juin de l'année précédente ;

- en fonction de la durée contractuelle de travail pour les salariés à temps partiel. Lorsqu'un salarié a été employé à temps complet et à temps partiel sur la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, le montant de ce complément est calculé à due proportion de chacune de ces périodes d'emploi. La même règle sera appliquée si la durée contractuelle de travail à temps partiel est modifiée au cours de la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

En outre, ce complément est réduit pour les salariés qui, dans la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, totalisent plus de 30 journées d'absence. Cette réduction est proportionnelle à la durée des absences, quels qu'en soient leurs motifs.

Il ne sera toutefois pas tenu compte des absences assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé. Sont notamment visées :

- les périodes de congé payé ;

- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

- les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail ;

- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;

- les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;

- les absences pour maladie dans les limites fixées par l'article 84 de la convention collective de la métallurgie ;

- les congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale et les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens ;

- les congés exceptionnels pour événements de famille.

Au cas où il existerait déjà dans l'entreprise des primes supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale qui, sous quelque dénomination que ce soit, auraient le même caractère de complément annuel, ces primes viendront en déduction - ou s'imputeront à due concurrence - de ce complément annuel. En application de ce principe, sont notamment exclues les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire.

Conditions de travail des femmes enceintes

Article 4

En vigueur non étendu

À compter du 4e mois de grossesse, la salariée enceinte peut demander le remplacement des entrées et sorties anticipées ou différées visées à l'article 92.1.2 de la convention collective nationale de la métallurgie par un temps de pause.

Cette pause d'une durée de 15 minutes, éventuellement fractionnable, est positionnée dans la journée dans le souci de préserver la bonne santé de la future maman.

Cette pause ne donne pas lieu à une baisse de la rémunération.

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Suivi de l'application

Article 6

En vigueur non étendu

Le suivi du présent accord est assuré par la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) dans les conditions prévues à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Révision

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Adhésion

Article 9

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Entrée en vigueur de l'accord et extension

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 (IDCC 2542).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 11

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de

prud'hommes de Saint-Quentin.

Allier (ex-IDCC 898) Avenant du 10 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Auvergne,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Allier (IDCC n° 0898) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant.

Objet de l'avenant relatif à la révision

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Allier (IDCC n° 0898), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Allier du 21 juillet 1976 ;

- annexe I du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie ;

- annexe II du 21 juillet 1976 relatif à l'acte paritaire de substitution de classification ;

- annexe IV avenant n° 2 du 28 septembre 1976 relatif au périodes militaires obligatoires ;

- annexe V avenant n° 3 du 28 septembre 1976 relatif aux travailleurs handicapés ;

- annexe VII avenant n° 5 du 13 juin 1980 relatif à la classification ;

- annexe VIII avenant n° 6 du 13 juin 1980 relatif aux garanties applicables aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier ;

- accord n° 1 du 7 avril 1981 relatif à l'embauchage, majoration pour incommodité, congés d'ancienneté, congés exceptionnels pour événements de famille, jours fériés ;

- accord n° 2 du 7 avril 1981 relatif à l'indemnité de congédiement ;

- annexe IX avenant n° 7 du 9 juillet 1984 relatif à la classification ;

- annexe X avenant n° 8 du 9 juillet 1984 relatif au champ d'application ;

- acte paritaire de substitution du 30 octobre 1984 relatif à l'application des RMH ;

- annexe XI avenant n° 9 du 7 mars 1985 relatif à l'indemnité de départ à la retraite ;

- annexe XII avenant n° 10 du 28 novembre 1985 relatif à la représentation des syndicats de salariés aux commissions paritaires et aux commissions mixtes ;

- annexe XIV avenant n° 12 du 17 juillet 1987 relatif aux problèmes généraux de l'emploi ;

- avenant modificatif du 6 janvier 1989 relatif à la mensualisation, classification et TEG ;

- accord du 6 janvier 1989 portant institution de TEG mensuels ;

- annexe XV avenant n° 13 du 6 avril 1993 relatif à l'intégration des ASFO dans le champ d'application de la convention collective territoriale ;

- annexe XVI avenant n° 14 du 24 janvier 1995 sur le champ d'application de la convention collective de l'Allier ;

- annexe XVII acte paritaire de substitution de classification en date du 24 janvier 1995

- annexe XVIII avenant n° 15 du 24 janvier 1995 portant modification des article 35, 45, 47, 52 bis et suppression des article 47 bis et 47 ter ;

- annexe XIX avenant n° 16 du 24 janvier 1995 portant modification de l'article 50 de la convention collective ;

- annexe XX avenant n° 17 du 18 décembre 2000 portant modification de l'article 27 sur l'indemnité de départ à la retraite de la convention collective ;

- annexe XXI avenant n° 18 du 18 décembre 2000 portant modification de l'article 35 travail de nuit indemnité de panier ;

- l'accord du 18 mars 2022 sur les taux effectifs garantis et les salaires minimaux hiérarchiques et éventuels autres accords sur les taux effectifs garantis et les rémunérations minimaux hiérarchiques.

Objet de l'avenant relatif à la mise en place d'un suivi paritaire de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022

Article 2

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre de la CPIEF Auvergne (commission paritaire infra-régionale de l'emploi et de la formation).

Les réunions porteront notamment sur :

- les enjeux soulevés ;

- les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ;

- les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement …

Les réunions porteront également sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un atelier paritaire de suivi du déploiement de la classification au sein de leur commission paritaire territoriale.

Cet atelier a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Cet atelier n'a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison d'une réunion par semestre jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Objet de l'avenant relatif au dialogue social territorial au sein de l'Auvergne à compter du 1er janvier 2024

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales ou autres.

En outre, elle aura la possibilité de conclure au niveau territorial des accords autonomes dans le respect de l'articulation des normes au sein de la branche.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées à l'article 1er.

Par exception à l'alinéa précédent, l'article 2 entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de dépôt du présent avenant.

Par exception au premier alinéa du présent article, l'article 3 du présent avenant entrera en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Montluçon.

Alpes-Maritimes (ex-IDCC 1560) Avenant du 7 avril 2022 relatif à la révision des dispositions

conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Côte d'Azur,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

L'industrie a été l'un des instigateurs et des fondateurs du modèle social actuel. Elle a été la source de nombreuses avancées sociales, qui sont aujourd'hui devenues des acquis fondamentaux.

Cependant, nous ne travaillons plus aujourd'hui comme nous travaillions hier.

Dans l'industrie, comme ailleurs, le monde du travail a considérablement évolué. Les organisations traditionnelles des entreprises sont repensées à l'aune des nouvelles technologies. Les impératifs d'adaptation à une économie plus mondialisée et au respect de l'environnement ont profondément modifié l'organisation du travail dans l'industrie.

Plus que jamais, l'industrie doit prendre en main son destin et se donner les moyens de s'adapter et de se transformer comme elle a toujours su le faire. L'industrie de demain doit relever dès maintenant les défis du futur que sont, entre autres, le défi de la gestion des compétences, le défi de la compétitivité et de son attractivité. Elle doit devenir une industrie plus intégrée, plus qualifiée et sans doute à plus forte valeur ajoutée.

En l'espèce, cette transformation est essentielle pour le pays, et c'est pour cela que le cadre conventionnel qui organise la vie quotidienne des salariés au sein des entreprises métallurgiques doit se mettre au service de cet impératif.

Hérité des années 50 et développé dans les années 70 et 80, ce cadre est devenu aujourd'hui trop complexe, source d'insécurité, voire d'inégalités. Il connaît à présent la plus grande évolution de son histoire, avec la création et la mise en place d'une nouvelle convention collective unique, applicable à toutes les entreprises de la métallurgie.

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche.

Le système conventionnel de la branche, dont la structure n'avait pas été revue depuis les années 1970, n'était plus totalement en phase avec cette réalité, et ne répondait plus aux attentes des entreprises et des salariés, en matière de qualité de vie et des conditions de travail notamment. Dès lors, les partenaires sociaux nationaux ont pris, en 2016, leurs responsabilités, pour trouver ensemble, par le dialogue social, les réponses à ces nouveaux défis.

La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

La convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 (IDCC n° 1560) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont donc vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux, à savoir l'UIMM Côte d'Azur et les organisations syndicales représentatives des salariés de la métallurgie azuréenne (CFE-CGC métallurgie PACA, FO métallurgie, CFDT métallurgie et CGT métallurgie) décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Pour autant, il est entendu que les partenaires sociaux azuréens continueront à se réunir sur le territoire. Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, ils se rencontreront pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté. Ils pourront également se réunir, dans le respect des principes d'architecture de la convention collective nationale susmentionnée (titre II « Principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche ») et dans les conditions définies par les accords nationaux de branche, afin de négocier et de conclure des accords autonomes.

À cet égard, il est rappelé que de tels accords autonomes territoriaux ne porteront que sur des thèmes qui ne seront pas abordés au niveau de la convention collective nationale, ou au niveau d'accords nationaux autonomes, de leurs avenants et de leurs annexes.

Enfin, les partenaires sociaux azuréens entendent aussi, au travers de la signature des présentes, affirmer le rôle dévolu à la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) auprès des entreprises et des salariés, en assurant la promotion de la branche de la métallurgie dans le département des Alpes-Maritimes et en veillant à toujours accorder la priorité à un dialogue social constructif et de qualité.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 (IDCC n° 1560), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés les textes suivants :

- convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989, ses accords, ses avenants et ses annexes :

I. Rémunérations minimales hiérarchiques - Taux effectifs garantis ;

II. Accord territorial du 11 juin 1981 concernant le champ d'application de la convention collective ;

III. Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié et avenants des 30 janvier 1980 et 4 février 1983 ;

IV. Grille de classification professionnelle et coefficients hiérarchiques ;

V. Accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements ;

- avenant du 27 juillet 1989 relatif à certaines catégories de salariés ;

- acte paritaire interprétatif du 26 novembre 1991, de l'article 45 de la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 15 décembre 2000, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 (RMH et TGA) ;

- avenant du 23 novembre 2001, modifiant l'article 55 « Départ à la retraite » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 23 novembre 2001, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 (RMH et TGA) ;

- avenant du 26 mars 2003, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 (RMH et TGA) ;

- avenant du 28 octobre 2003, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 (RMH et TGA) ;

- avenant du 27 novembre 2003, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989, modifiant les articles 52 et 54 (CSG et CRDS) ;

- avenant du 23 novembre 2004 relatif aux RMH au 1er janvier 2005 et TGA à compter de l'année 2004, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 27 juillet 2005 relatif aux RMH au 1er septembre 2005 et TGA à compter de l'année 2005, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 25 juillet 2006 relatif aux RMH au 1er septembre 2006 et TGA à compter de l'année 2006, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 24 juillet 2007 relatif aux RMH au 1er septembre 2007 et TGA à compter de l'année 2007, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 21 juillet 2008 relatif aux RMH au 1er septembre 2008 et TGA à compter de l'année 2008, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 26 février 2010 relatif aux RMH au 1er avril 2010 et TGA à compter de l'année 2010, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 (dans l'arrêté d'extension, il s'agit de l'avenant du 19 mars 2010…) ;

- avenant du 31 mai 2011 relatif aux RMH au 1er mai 2011 et TGA à compter de l'année 2011, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 2 mai 2012 relatif aux RMH au 1er juin 2012 et TGA à compter de l'année 2012, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 2 mai 2012 portant révision de la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 (sur les articles 31 « Période d'essai », article 51 « Indemnité de licenciement », article 51 bis « Rupture conventionnelle », article 55 « Départ volontaire à la retraite », article 55 bis « Mise à la retraite ») ;

- avenant du 26 novembre 2012 relatif aux TGA à compter de l'année 2012, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 12 novembre 2013 relatif aux RMH au 1er décembre 2013 et TGA à compter de l'année 2013, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 12 juin 2014 relatif aux RMH au 1er juillet 2014 et TGA à compter de l'année 2014, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 18 juin 2015 relatif aux RMH au 1er juillet 2015 et TGA à compter de l'année 2015, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 8 juin 2016 relatif aux RMH au 1er juillet 2016 et TGA à compter de l'année 2016, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- accord du 24 mai 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique du département des Alpes-Maritimes ;

- avenant du 31 mai 2018 relatif aux RMH au 1er juillet 2018 et TGA à compter de l'année 2018, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 30 avril 2019 relatif aux RMH au 1er juillet 2019 et TGA à compter de l'année 2019, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 12 mars 2021 relatif au RMH au 1er juillet 2021 et TGA à compter de l'année 2021, à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 ;

- avenant du 25 octobre 2021 portant modification de la durée du préavis en cas de dénonciation partielle ou totale de la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire des signataires, ainsi que leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales à la date indiquée à son article 1er.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes compétent (Conseil de prud'hommes de Nice, sis 3, rue Provana-de-Leyni, 06000 Nice).

Ardennes (ex-IDCC 827) Dénonciation par lettre du 7 septembre 2022 des dispositions conventionnelles territoriales

En vigueur

UIMM Champagne-Ardenne

Site des Ardennes

Maison des entrepreneurs ardennais

1, avenue Gustave Gailly

08000 Charleville-Mézières

Charleville-Mézières, le 7 septembre 2022

Madame, Monsieur,

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février 2022, entrera en vigueur le 1er janvier 2024. Dans cette perspective, je vous informe, par la présente et en ma qualité de président, que l'UIMM Champagne-Ardenne dénonce la convention collective des industries de la métallurgie, mécaniques et connexes du département des Ardennes (IDCC n° 827) ainsi que l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois. Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1er octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective des industries de la métallurgie, mécaniques et connexes du département des Ardennes (IDCC 827), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1er janvier 2024. Sont notamment visés par la dénonciation :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes du 8 janvier 1976 ;

- les avenants à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes du 1er avril 1977 et du 17 décembre 1985 ;

- les accords salaires relatifs aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime de vacances concernant le personnel non cadre régi par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes, notamment les accords du 13 février 1978, du 17 novembre 1978, du 12 avril 1979, du 13 juillet 1979, du 4 juillet 1980, du 19 décembre 1980, du 24 février 1981, du 1er mars 1982, du 1er juin 1983, du 5 juillet 1984, du 25 juin 1985, du 12 octobre 1987, du 1er avril 1988, du 23 mai 1989, du 21 juin 1990, du 20 mars 1991, du 31 mars 1993, du 1er juillet 1994, du 1er mai 1995, du 13 mai 1997, du 7 octobre 1998, du 24 juillet 2001, du 22 décembre 2004, du 19 décembre 2005, du 12 décembre 2006, du 13 décembre 2007, du 11 décembre 2008, du 9 juillet 2010, du 11 juillet 2011, du 12 juin 2012, du 24 avril 2013, du 14 mai 2014, du 30 avril 2015, du 7 avril 2017, du 16 mai 2018, du 29 avril 2019, du 27 mai 2021, du 24 février 2022.

La dénonciation fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Aube (ex-IDCC 2294) Avenant du 24 juin 2022 relatif à la révision des dispositions

conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Champagne-Ardenne site de l'Aube,
Organisations de salariés	CFDT Métallurgie ; CFE-CGC Métallurgie,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de l'Aube et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de l'Aube et ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- la convention collective des industries et métiers de la métallurgie de l'Aube du 5 juin 2002 ;

- l'accord du 21 décembre 2004 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 21 décembre 2004 relatif au barème de l'indemnité de transport ;

- l'accord du 21 décembre 2007 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 6 juillet 2010 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 6 juillet 2010 relatif au barème de l'indemnité de transport ;

- les accords du 12 juillet 2011 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques et au calcul de la prime d'ancienneté ;

- l'accord du 9 juillet 2012 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 9 juillet 2012 relatif au barème de l'indemnité de transport ;

- l'accord du 24 juin 2013 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ainsi que l'accord du 14 novembre 2013 rectifiant l'erreur sur le coefficient 240 ;

- l'accord du 4 juin 2014 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales

hiérarchiques ;

- l'accord du 4 juin 2015 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 10 juin 2016 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 18 mai 2017 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 18 mai 2017 relatif au barème de l'indemnité de transport ;

- l'accord du 02 mai 2018 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 14 mai 2019 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 26 mai 2021 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 26 mai 2021 relatif au barème de l'indemnité de transport ;

- l'accord du 03 mars 2022 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'accord du 21 décembre 2006 relatif à la prévoyance au sein des entreprises de la métallurgie de l'Aube. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'accord du 21 décembre 2006 susmentionné relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Troyes.

Bas-Rhin (ex-IDCC 1967) Dénonciation par lettre du 12 septembre 2022 des dispositions conventionnelles territoriales

En vigueur

UIMM Alsace

6, rue Ettore Bugatti

CS 28033 Eckbolsheim

67038 Strasbourg Cedex

Eckbolsheim le 12 septembre 2022

Madame, Monsieur,

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février dernier, entrera en vigueur le 1er janvier 2024. Dans cette perspective, je vous informe, par la présente et en ma qualité de Président, que l'UIMM Alsace dénonce la convention collective territoriale des industries de métaux du Bas-Rhin (IDCC 1967) ainsi que l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois. Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1er octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective territoriale des industries de métaux du Bas-Rhin (IDCC 1967), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1er janvier 2024.

Sont notamment visés par la dénonciation :

- convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin - clauses communes du 18 janvier 1954 mise à jour le 25 septembre 1970, révisées les 10 juillet 1987 et 4 avril 1996 ;

- l'avenant « Ouvriers, employés, techniciens agents de maîtrise » à la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin du 10 mai 1976 mis à jour les 10 juillet 1987, 27 octobre 1987, 28 avril 2003, et 15 décembre 2004 ;

- avenant du 22 juin 1993 à la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin ;

- accord du 20 janvier 2006 portant mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire dans la métallurgie du Bas-Rhin ;

- l'ensemble des avenants annuels à l'accord du 22 juin 1993 et à la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin portant fixation des RMH, RAEG et prime de congé annuel :

- avenant du 26 janvier 1994 ;

- avenant du 16 janvier 1995 ;

- avenant du 11 janvier 1996 ;

- avenant du 19 octobre 1998 ;

- avenant du 30 mars 2001 ;

- avenant du 1er juin 2002 ;

- avenant du 1er juillet 2003 ;

- avenant du 23 mars 2004 ;

- avenant du 21 mars 2005 ;

- avenant du 6 décembre 2005 ;

- avenant du 14 décembre 2006 ;

- avenant du 28 novembre 2007 ;

- avenant du 22 décembre 2008 et accord interprétatif du 5 février 2009 ;

- avenant du 4 décembre 2009 ;

- avenant du 9 décembre 2010 ;

- avenant du 10 janvier 2012 ;

- avenant du 5 novembre 2012 ;

- avenant du 10 décembre 2013 ;

- avenant du 24 juillet 2015 ;

- avenant du 2 mai 2016 ;

- avenant du 1er juin 2017 ;

- avenant du 18 mai 2018 ;

- avenant du 17 mai 2019 ;

- avenant du 21 juillet 2020 ;

- avenant du 21 juin 2021 ;

- avenant du 20 juin 2022.

La dénonciation fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément au formalisme prévu en cas de dénonciation par l'article 3 des clauses communes de la convention collective territoriale, vous trouverez joint à ce courrier un projet de texte pour lequel nous vous ferons parvenir une invitation à négocier dans les meilleurs délais, postérieurement aux formalités de notification et de dépôt de l'acte de dénonciation.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Président

Belfort-Montbéliard (ex-IDCC 2755) Avenant du 27 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Belfort,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale

complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard n° 2755 et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard n° 2755, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- l'avenant du 7 juillet 2009 ;

- l'avenant du 1er avril 2011 portant modification des dispositions relatives à la retraite ;

- l'avenant du 4 avril 2014 ;

- l'avenant du 3 juillet 2015 ;

- l'avenant du 21 décembre 2015 ;

- l'accord du 25 juillet 2008 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 7 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 13 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 19 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 6 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'avenant du 15 novembre 2012 portant modification de l'accord du 6 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 8 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 27 mai 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 26 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 8 juillet 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 27 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 13 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 7 juillet 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'avenant du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'avenant du 17 décembre 2021 portant modification de l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 53, relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard n° 2755. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Le dialogue social territorial à compter du 1er janvier 2024

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales (ou, autres) et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Suivi du déploiement

Article 4

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 5 de la convention collective territoriale des Industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard n° 2755.

Ces réunions porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Ils réaffirment leur attachement à l'attention particulière portée par les entreprises de la métallurgie de Belfort/Montbéliard dans les domaines de la parentalité (opportunités d'aménagement d'horaires pendant la maternité, la rentrée scolaire…) ainsi qu'à la promotion et aux évolutions de carrières des salariés. Les réunions de la commission paritaire territoriale de négociation prévue à l'article 3 du présent avenant porteront notamment sur ces thématiques.

Les réunions porteront également sur le déploiement territorial de la classification.

Elles auront pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Elles n'ont ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison de 2 fois par an, au moins, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Ce suivi pourra, le cas échéant, continuer à être traité dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN).

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Montbéliard.

Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence (ex-IDCC 2630) Avenant du 25 avril 2022 portant

révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Alpes-Méditerranée,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des Industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée (IDCC 2630) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée (IDCC 2630), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée et ses avenants :

- avenant du 24 juin 2007 relatif à la prévoyance ;

- avenant du 4 décembre 2007 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- avenant du 12 décembre 2008 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- avenant du 16 décembre 2009 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- avenant du 8 mars 2010 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- avenant du 12 avril 2011 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- avenant du 20 juin 2011 à la convention collective territoriale des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- avenant du 4 mai 2012 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- avenant du 12 juin 2013 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- avenant du 14 avril 2014 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- accord du 28 mai 2015 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- accord du 22 juin 2016 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- avenant du 3 juillet 2017 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence ;

- avenant du 27 avril 2018 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- avenant du 19 décembre 2018 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- avenant du 7 juin 2019 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- avenant du 15 mars 2021 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- avenant du 21 mars 2022 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;

- accord à durée déterminée du 16 février 2015 relatif à la promotion de l'apprentissage au sein de la métallurgie dans les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence ;

- accord à durée déterminée du 6 juillet 2015 relatif à la promotion de l'apprentissage au sein de la métallurgie en PACA ;

- accord à durée déterminée du 28 mars 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique des départements des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 24 « Prévoyance » relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée (IDCC 2630). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Dialogue social territorial en faveur de l'attractivité de la branche

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Elle pourra également se réunir afin de négocier, le cas échéant, des accords autonomes territoriaux à durée déterminée ou indéterminée respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, et en vue de renforcer l'attractivité de la branche sur le territoire, les partenaires sociaux locaux s'engagent à ouvrir une négociation avant la fin de l'année 2022 au cours de laquelle la question des différences relevées lors du constat partagé réalisé le 8 novembre 2021 sera abordée.

Enfin, les partenaires sociaux reconnaissent l'utilité d'échanges réguliers sur les problématiques économiques et sociales territoriales.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Calvados (ex-IDCC 943) Avenant du 2 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Normandie sud,

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; FO Métaux ; Solidaires,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques et connexes du département du Calvados (IDCC 0943) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques et connexes du département du Calvados (IDCC 0943), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 31 bis, relatif au régime de prévoyance, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques et connexes du département du Calvados (IDCC 0943). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 31 bis de la convention collective territoriale susmentionnée relatif au régime de prévoyance est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Clause relative au dialogue à compter du 1er janvier 2024

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La CPTN se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Charente (ex-IDCC 1572) Avenant du 28 mars 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Charente,
Organisations de salariés	UNSA ; CFDT métallurgie ; FO métaux ; CFE-CGC métallurgie,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des

dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et devrait entrer en vigueur le 1er janvier 2024.

À compter de cette échéance, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Cette convention collective nationale préserve le cadre d'un dialogue social de proximité en prévoyant la possibilité de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin d'appliquer, d'adapter ou de compléter les dispositions conventionnelles nationales pour tenir compte, le cas échéant, des spécificités du territoire, dans le respect des principes, de la philosophie et de l'architecture du dispositif conventionnel de la branche définis au titre II de la convention collective nationale de la métallurgie et des conditions définies, le cas échéant, par les accords nationaux de branche.

Elle maintient également au niveau territorial la négociation de la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie de la Charente (IDCC 1572) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter du 1er janvier 2024.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie de la Charente (IDCC 1572), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Ainsi les dispositions de la convention collective territoriale de la métallurgie de la Charente (IDCC 1572) restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la métallurgie conclue le 7 février 2022.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective du 7 février 2022 négociée au niveau national, soit en l'état actuel des dispositions le 1er janvier 2024.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angoulême.

Charente-Maritime (ex-IDCC 923) Avenant du 29 juin 2022 relatif aux dispositions conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	UIMM 17,
Organisations de salariés	Métaux FO CM ; Métaux CFDT CM ; CFE-CGC 17-79,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire .

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie Charente-Maritime (923) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie Charente-Maritime (923), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime du 27 décembre 1976 ;

- avenant n° 1 relatif aux ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise ;

- avenant n° 2 relatif à certaines catégories de personnels ;

- avenant portant modification de la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime du 19 avril 1991 ;

- barème des taux garantis annuels (TAG) applicable pour l'année 2004 ;

- avenant du 13 décembre 2004 ;

- rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) à compter du 1er janvier 2005 ;

- avenant du 6 décembre 2006 à la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime ;

- avenant du 17 septembre 2010 ;

- avenant du 1er août 2013 à la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime ;

- avenant du 12 mai 2014 relatif aux salaires ;

- avenant rectificatif du 7 octobre 2015 sur les articles 1 et 2 à l'avenant du 15 septembre 2015 à la convention collective de

la métallurgie du département de la Charente-Maritime ;

- avenant du 2 mai 2011 à la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime ;

- avenant du 15 septembre 2016 sur les rémunérations annuelle effectives garanties (RAEG) ;

- avenant du 20 avril 2017 à la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime ;

- avenant du 21 juin 2018 relatif à la rémunération annuelle effective garantie (RAEG) pour l'année 2018 et aux salaires minimaux hiérarchiques (SMH) à compter du 1er janvier 2019 ;

- avenant du 15 octobre 2021 sur les taux garantis annuels 2021 et la valeur du point 2022.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée. Sont notamment visés les accords relatifs aux salaires, à la rémunération annuelle garantie, aux taux garantis annuels.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 33 relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale de la métallurgie Charente-Maritime (923). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 33 de la convention collective territoriale susmentionnée relatifs à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national .

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Charente-Maritime (ex-IDCC 923) Accord du 29 juin 2022 relatif à une journée de repos supplémentaire et une prime de panier jour

Signataires	
Organisations patronales	UIMM 17,
Organisations de salariés	Métaux FO CM ; Métaux CFDT CM ; CFE-CGC 17-79,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et prévoit une entrée en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire .

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises, et ce, conformément à l'avenant portant révision-extinction des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques de la Charente-Maritime (IDCC 923) qui a été signé le 29 juin 2022.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la signature de l'avenant de révision extinction signé le 29 juin 2022 de la convention collective métallurgie Charente-Maritime (IDCC 923), avenant dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de la métallurgie Charente-Maritime (IDCC 923) en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent Accord et relevant des groupes d'emplois :

a) A à I au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale, s'agissant des dispositions relatives à la journée de la voile ;

b) A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale, s'agissant des dispositions relatives à la prime panier de jour.

Jours fériés chômés et jours de « pont »

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés légaux ne donnent pas lieu à récupération.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut entraîner aucune perte de salaire.

Conformément à l'article L. 3121-50 du code du travail, les jours chômés, dits de « pont », compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire pourront être récupérés a posteriori ou par anticipation.

Repos particulier (anciennement congé particulier dit « Journée de la voile » (art.?28 convention collective de la métallurgie Charente-Maritime, 27 décembre 1976, IDCC 923)

Article 4

En vigueur non étendu

Les salariés mentionnés à l'article 2 a), du présent accord, bénéficieront d'une journée de repos par an, chômée et payée équivalente à 7 heures de travail effectif ou équivalente à une journée de travail pour les salariés en forfait jours, et à une journée (1/30e de mois) pour les cadres dirigeants.

Par principe, ce jour de repos supplémentaire sera pris par le salarié, à la date choisie par l'employeur après information du CSE.

Par exception, l'employeur payera au salarié cette journée de repos supplémentaire.

Indemnité de panier de jour

Article 5

En vigueur non étendu

Les salariés mentionnés à l'article 2 b), du présent accord, bénéficieront d'une indemnité de panier de jour, d'une valeur de 1 MG (minimum garanti) dans les conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;

- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de panier de jour est égal au montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) au titre du minimum garanti, par application de l'article L. 3231-12 du code du travail.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Durée

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Adhésion

Article 9

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Entrée en vigueur de l'accord et extension

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 11

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Cher (ex-IDCC 1576) Avenant du 20 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Val de Loire,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de cette échéance, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application

sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du Cher (IDCC n° 1576) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du Cher (IDCC n° 1576), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du Cher (IDCC n° 1576). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

A partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges.

Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme (ex-IDCC 1627) Avenant du 1er juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Auvergne,
Organisations de salariés	CFE-CGE métallurgie Puy-de-Dôme ; FO métallurgie Puy-de-Dôme ; CFDT Clermont-Riom-Issoire,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992 (IDCC n° 1627) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant relatif à la révision

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992 (IDCC n° 1627), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- l'avenant du 3 mai 1993 relatif au champ d'application de la convention collective territoriale du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992 (IDCC n° 1627) ;

- l'avenant du 3 mai 1993 relatif aux seuils d'accueil ;

- l'avenant du 15 mars 1996 portant révision de l'article 4 de l'avenant mensuel de la convention collective territoriale du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992 (IDCC n° 1627) ;

- l'avenant du 6 juillet 2000 relatif au champ d'application de la convention collective territoriale du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992 (IDCC n° 1627) ;

- l'avenant du 15 décembre 2000 relatif à l'indemnité de départ et de mise à la retraite ;

- l'accord du 18 mars 2022 sur les taux effectifs garantis et les salaires minimaux hiérarchiques et les éventuels autres

accords sur les taux effectifs garantis et les salaires minimaux hiérarchiques…

Objet de l'avenant relatif à la mise en place d'un suivi paritaire de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022

Article 2

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre de la CPIEF Auvergne (commission paritaire infra-régionale de l'emploi et de la formation).

Les réunions porteront notamment sur :

- les enjeux soulevés ;

- les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ;

- les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement …

Les réunions porteront également sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un atelier paritaire de suivi du déploiement de la classification au sein de leur commission paritaire territoriale.

Cet atelier a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Cet atelier n'a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison d'une réunion par semestre jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Objet de l'avenant relatif au dialogue social territorial au sein de l'Auvergne à compter du 1er janvier 2024

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales ou autres.

En outre, elle aura la possibilité de conclure au niveau territorial des accords autonomes dans le respect de l'articulation des normes au sein de la branche.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Objet de l'avenant prime de prise du congé principal

Article 4

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux souhaitent accorder une prime à l'occasion de la prise du congé payé principal.

Cette prime sera versée aux salariés classés en groupe d'emplois A, B, C, D ou E dont l'ancienneté dans l'entreprise est égale ou supérieure à 3 mois au 1er jour du mois de la date de prise effective du congé principal.

Le montant de la prime est fixé par rapport au dernier montant négocié majoré de l'augmentation accordée à la valeur de point. Ce montant ne varie pas en fonction de la durée de travail du salarié ou de la date d'entrée dans l'entreprise.

La prime sera versée le mois de la prise effective du congé payé principal.

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées à l'article 1er.

Par exception à l'alinéa précédent, l'article 2 entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de dépôt du présent avenant.

Par exception au premier alinéa du présent article, l'article 3 du présent avenant entrera en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Par exception au premier alinéa du présent article, l'article 4 du présent avenant entrera en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 7

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant rappellent que son contenu ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Corrèze (ex-IDCC 1274) Avenant du 21 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Limousin,
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des établissements métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Corrèze (IDCC 1274) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des établissements métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Corrèze (IDCC 1274), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

L'accord autonome du 21 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition et la prime de fin d'année de transition sur le territoire de la Corrèze n'est pas visé par l'alinéa 1er du présent article.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 30 bis de l'avenant « Mensuels », relatif à la prévoyance complémentaire, de la convention collective des établissements métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Corrèze (IDCC 1274). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 30 bis de l'avenant « Mensuels » de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la prévoyance complémentaire est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Brive-la-Gaillarde.

Côte-d'Or (ex-IDCC 1885) Avenant du 18 mars 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Côte-d'Or,
Organisations de salariés	CFDT Côte-d'Or ; CFE-CGC Côte-d'Or ; FO Côte-d'Or,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale (convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Côte-d'Or, IDCC 1885) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale (convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Côte-d'Or, IDCC 1885), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un

champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Côte-d'Or ;

- avenant n° 2005-01 du 14 novembre 2005 sur les rémunérations ;

- avenant du 11 avril 2007 relatif aux rémunérations ;

- avenant du 22 avril 2008 sur les salaires minimaux des salariés non cadres pour l'année 2008 ;

- avenant du 6 octobre 2009 sur les salaires minimaux des salariés non cadres pour l'année 2009 ;

- avenant du 30 mars 2010 sur les salaires minimaux des salariés non cadres pour l'année 2010 ;

- avenant du 7 avril 2011 sur les salaires minimaux des salariés non cadres pour l'année 2011 ;

- avenant du 21 octobre 2011 à la convention collective de la métallurgie de Côte-d'Or portant intégration des dispositions de l'accord national étendu du 21 juin 2010 ;

- avenant n° 2012-01 du 26 octobre 2012 sur les salaires pour l'année 2012 ;

- avenant n° 2013-01 du 12 novembre 2013 sur les salaires pour l'année 2013 ;

- protocole interprétatif de l'avenant 2012-01 du 4 décembre 2013 sur les salaires pour l'année 2013 ;

- avenant n° 2014-01 du 26 novembre 2014 sur les salaires pour l'année 2014 ;

- avenant n° 2015-01 du 26 juin 2015 sur les salaires pour l'année 2015 ;

- avenant n° 2016-01 du 29 juin 2016 sur les salaires pour l'année 2016 ;

- avenant n° 2017-01 du 27 juin 2017 sur les salaires pour l'année 2017 ;

- avenant n° 2018-01 du 18 juin 2018 sur les salaires pour l'année 2018 ;

- avenant n° 2019-01 du 3 juillet 2019 sur les salaires pour l'année 2019 ;

- avenant n° 2020-02 du 24 novembre 2020 sur les salaires pour l'année 2020 ;

- avenant n° 2021-01 du 21 mai 2021 sur les rémunérations minimales garanties annuelles (RMGA).

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Négociation de la valeur du point (VP)

Article 2

En vigueur non étendu

Les signataires rappellent que, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale. Cette valeur est fixée par un accord territorial.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2024, en l'absence d'accord territorial prévoyant la valeur du point, les signataires du présent avenant rappellent que la valeur du point applicable est la dernière négociée sur le territoire.

Négociation d'accords autonomes territoriaux

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément aux principes d'architecture de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 (titre II : principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche), et dans le respect des conditions définies par les accords nationaux de branche, les parties rappellent qu'il est possible de négocier et de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin d'appliquer les dispositions conventionnelles nationales.

Toutefois, afin de garantir la cohérence et la lisibilité des différentes normes de branche, ces négociations devront être justifiées par la nécessité d'adapter localement les dispositions conventionnelles nationales et ne devront en aucun cas aboutir à susciter des concours de normes.

À cette fin, les négociateurs territoriaux concluent des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Côte-d'Or (ex-IDCC 1885) Accord du 14 avril 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Côte-d'Or,
Organisations de salariés	CFDT Côte-d'Or ; CFE-CGC Côte-d'Or ; FO Côte-d'Or ; CGT Côte-d'Or ; UNSA Côte-d'Or,

Préambule

En vigueur étendu

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Côte-d'Or confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, en lien avec la crise énergétique et les problématiques d'approvisionnement qui ont une incidence sur leur trésorerie. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale et plus précisément de la Côte-d'Or ;

- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle par la construction de plans de développement des compétences optimisés pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés et ainsi limiter le recours à l'activité partielle ;

- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation… ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres filières de la branche ;

- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable

La métallurgie de la Côte-d'Or se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises majoritairement PME/TPE multi secteurs d'activités (alliages et produits métalliques, mécanique, électrique/électronique/numérique, automobiles et cycles, autres activités). Elle représente 44 % des effectifs salariés de l'industrie avec ses 11 115 salariés. Ce sont 331 entreprises et 443 établissements en Côte-d'Or. (sources : INSEE - Observatoire paritaire de la métallurgie) ;

1 538 projets de recrutements ont été identifiés au 10 octobre 2022 selon les sources de l'observatoire paritaire de la métallurgie.

Le taux de chômage en Côte-d'Or est de 5,7 % au second semestre 2022. La France est à 7,4 %. (Sources Insee).

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de Côte-d'Or a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Côte-d'Or est confrontée à un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important ;

- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises, de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;

- les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats ;

- ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés ;

- les études précitées permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples, davantage d'autonomie, utilité de maîtriser plusieurs technologies, adaptabilité au changement, exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres, renforcement de la relation client, intégration de la robotique industrielle, intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés… ;

- de plus, la récente crise sanitaire, la situation en Ukraine et les difficultés liées à l'énergie obligent les entreprises à s'adapter en permanence et à modifier leur organisation et à mettre en place de nouveaux process et modes de travail ;

- toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

1. Éléments conjoncturels

L'état des lieux effectué lors des contacts/enquêtes entreprises complété par l'étude menée en 2022 par l'UIMM Côte-d'Or dans le cadre du projet d'ouverture de l'école de production permet de faire les constats suivants sur la conjoncture des entreprises de la métallurgie de Côte-d'Or :

- les entreprises de la métallurgie de Côte-d'Or doivent composer avec la conjoncture économique actuelle qui impacte fortement leurs finances et leur activité.

En effet, la crise énergétique et les problématiques d'approvisionnement ont un impact sur la trésorerie et sur les budgets, mais également sur l'activité qui peut être réduite et ainsi freiner les embauches.

Pour exemple :

-- les PME de Côte-d'Or dont l'activité principale concerne l'électronique et les semi-conducteurs en forte tension en termes d'approvisionnement, sont contraintes de constituer des stocks pour assurer l'activité en forte croissance, et de faire des avances de trésorerie importantes pour 2024-2025 ;

-- le nucléaire est un autre exemple que l'on peut citer. Le préfet de Côte-d'Or a initié l'écriture d'une feuille de route du développement de la filière nucléaire en Côte-d'Or notamment. Dans ce cadre, l'UIMM Côte-d'Or est en charge de l'élaboration d'un plan d'action autour des sous-traitants du territoire. Plusieurs études ont démontré qu'un besoin en compétences sera impératif dans les 3 prochaines années. La branche professionnelle a initié un contrat de services avec les partenaires territoriaux (DEETS, région, Pôle emploi…). Cette initiative permettra dans un premier temps de maintenir les compétences dans les entreprises et par ailleurs d'accompagner la reconversion et l'employabilité des personnes licenciées économiques du fait de la conjoncture. C'est notamment le cas de 2 groupes qui ont engagé une fermeture de leur site côte-d'orien. Ces fermetures ont un impact important sur le tissu de sous-traitance de la Côte-d'Or, notamment du bassin rural de Haute Côte-d'Or. Il est donc nécessaire de mettre en place un dispositif permettant le maintien du savoir-faire spécifique dans la chaîne de valeur de la sûreté de fonctionnement et de la fiabilité des composants industriels ;

- les entreprises de la métallurgie de Côte-d'Or doivent anticiper les départs en retraite et la pénurie de main d'œuvre par la mise en place de formations destinées à maintenir le savoir-faire nécessaire au maintien et à la pérennité de leur activité. Les séniors pourront également être valorisés par l'attribution de missions de transmission des compétences formalisées en formation interne. Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM dans le cadre de la VAE de branche notamment.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

2. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie de Côte-d'Or, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre les évolutions technologiques telles que la robotisation qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

En effet, un certain nombre d'entreprises de Côte-d'Or mettent en place des solutions robotiques qui imposent une mise à niveau de salariés sur des nouvelles techniques et moyens de production pointues.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article 1er « Objet et champ d'application » des « dispositions générales » de la « convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Côte-d'Or » dont l'activité, est comprise dans la liste figurant dans l'accord du 16 janvier 1979 modifiée sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Une communication sera effectuée auprès des CSE des entreprises concernées.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement au départ à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;

- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;

- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;

- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;

- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;

- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;

- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;

- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;

- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;

- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;

- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;

- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les séniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs, en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;

- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de Côte-d'Or.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;

- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;

- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;

- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;

- les séniors pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences…)

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques métiers (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, contrôle non destructif…) ;

- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;

- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils…) ;

- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive…) ;

- certifications métiers (qualifications soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences…) ;

- maintenance pluri-technologie.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financement pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Parmi ces financements, les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif transitions collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconvertir (volet de transition professionnelle et volet de congé de mobilité).

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

L'accord sera suivi à l'occasion de chaque ETES organisé 3 fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Côte-d'Or aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la

procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www. uimm. fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Côtes-d'Armor (ex-IDCC 1634) Avenant du 6 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	UIMM 22,
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques connexes et similaires des Côtes-d'Armor (IDCC 1634) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application

des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques connexes et similaires des Côtes-d'Armor (IDCC 1634), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 30 bis de l'avenant « Mensuels », relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques connexes et similaires des Côtes-d'Armor (IDCC 1634). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée relatifs à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Deux-Sèvres (ex-IDCC 1628) Avenant du 29 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM 79,
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie des Deux-Sèvres (IDCC 1628) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces échéances. C'est pourquoi, les partenaires sociaux se sont réunis et ont décidé de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie des Deux-Sèvres (IDCC 1628), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- les clauses générales signées le 1er juillet 1991 révisées le 21 février 1995 et le 4 juin 1996 ;

- les avenants mensuels du 1er juillet 1991 révisés les 21 février 1995, 19 juillet 1999, 8 juillet 2003 et le 22 avril 2011 ;

- l'avenant du 21 février 1995 sur le champ d'application ;

- l'avenant du 22 avril 2011 relatif aux périodes d'essai et indemnités de rupture du contrat de travail ;

- l'avenant du 28 janvier 2011 relatif à la prévoyance ;

- les avenants salaires annuels.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée. Sont notamment visés les accords du 5 juin 1981 complétant l'accord national du 30 janvier 1980 et relatif aux techniciens d'atelier.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 25 bis de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres tel que créé par l'article 1er de l'avenant du 28 janvier 2011, relatif

à la protection sociale, de la convention collective territoriale de la métallurgie des Deux-Sèvres (IDCC 1628). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relative à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée, relatif à la protection sociale, est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

Deux-Sèvres (ex-IDCC 1628) Accord du 29 juin 2022 relatif à la création de congés de fin de carrière

Signataires	
Organisations patronales	UIMM 79,
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale de la

métallurgie. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Lors des constats paritaires réalisés par l'UIMM Deux-Sèvres et les 5 organisations syndicales de la métallurgie représentatives sur le territoire des Deux-Sèvres (CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC) en novembre 2021, il a été reconnu qu'un seul sujet significatif - les congés de préparation à la retraite - existait au niveau de la convention collective territoriale et n'avait pas été traité dans la convention collective nationale de la métallurgie.

Le contexte de la mise en place de ces congés n'est pas connu des négociateurs, mais il apparaît que leur objet n'est plus adapté à la période ; néanmoins, les organisations syndicales se sont dites attachées au maintien de ce dispositif et une négociation a été ouverte territorialement.

Au terme de cette négociation, il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie : le département des Deux-Sèvres (79).

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Congés de fin de carrière

Article 3

En vigueur non étendu

Les salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord bénéficient de congés de fin de carrière, dans l'année qui précède leur départ à la retraite, sous réserve d'en faire la demande par écrit et de respecter les conditions cumulatives suivantes :

- avoir 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise un an avant la date du départ à la retraite ;

- produire à l'employeur un justificatif émanant d'une caisse de retraite confirmant la date possible de départ à la retraite.

Le nombre de jours de congés de fin de carrière est fixé comme suit :

- 5 jours ouvrés à prendre dans les 12 mois qui précèdent le départ à la retraite si le départ se fait à l'âge légal ou dans le cadre d'un dispositif légal de départ anticipé du fait d'une carrière longue ;

- ce droit à congés supplémentaires est doublé pour les salariés tuteurs ou maîtres d'apprentissage qui accompagnent, dans leurs trois dernières années d'activité professionnelle et durant un an au moins, un autre salarié dans le cadre de la transmission des savoirs professionnels. En effet, les signataires rappellent les difficultés de recrutement et les tensions d'emploi dans la branche professionnelle et leur attachement à la transmission des compétences clés notamment avant un départ à la retraite.

Ces congés qui s'ajoutent aux congés payés légaux et conventionnels sont pris en une seule fois ou, d'un commun accord des parties, fractionnés. Ces jours de congés sont obligatoirement pris en repos et ne peuvent donner lieu à paiement sous forme d'indemnité compensatrice. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de rémunération.

Lorsqu'un salarié a déjà bénéficié de ces congés de fin de carrière mais est amené à reporter sa date de départ à la retraite, ce report n'ouvre pas le droit, de nouveau, aux congés ci-dessus.

Ces congés de fin de carrière ne se cumulent pas avec des congés supplémentaires, en lien avec le départ à la retraite,

mis en place au niveau des entreprises.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Adhésion

Article 7

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Entrée en vigueur de l'accord et extension

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 9

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Période transitoire

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la signature, ce même jour, de l'avenant révision-extinction de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres, avenant dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

L'avenant révision extinction de la convention collective territoriale met fin à la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres à la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie le 1er janvier 2024.

L'intention des parties, lors de la négociation de cet accord sur les congés de fin de carrière, est de mettre en place un nouveau dispositif qui se substituera, dès le 1er janvier 2024, aux dispositions de l'article 24-E de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres.

À cette même date, l'article 24-E de la convention collective territoriale disparaîtra et les congés de préparation à la retraite ne pourront donc plus être attribués.

Les salariés ayant, au cours de l'année 2023 ou dans les quatre années qui précèdent, informé leur employeur par écrit de leur départ à la retraite, se verront attribuer, à la date anniversaire de leur départ, au cours de l'année 2023, les jours de congés de préparation à la retraite pour la tranche dans laquelle ils se trouvent en 2023 (selon qu'ils soient entre 1 ou 5 ans avant le départ à la retraite). Ils auront alors 12 mois pour prendre ces congés.

Les partenaires sociaux signataires reconnaissent que le droit aux congés de préparation à la retraite naît de l'article 24-E de la convention collective territoriale et que le nombre de jours de congé est défini, chaque année, en fonction de la situation du salarié et du barème de l'article 24-E de la convention collective territoriale. À partir du 1er janvier 2024, la convention collective territoriale étant éteinte, il n'y aura plus d'attribution de jours de congés en application de ce texte. Les salariés, s'ils en remplissent les conditions, bénéficieront alors des dispositions de l'accord autonome auquel cette annexe est jointe.

Cette position a été prise à l'issue d'une réunion technique paritaire en visio-conférence tenue le 20 juin 2022 à 14 h 30 et réaffirmée lors de la réunion de signature qui s'est tenue le 29 juin 2022.

Dordogne (ex-IDCC 1353) Avenant du 17 février 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Périgord,
Organisations de salariés	FO ; CFE-CGC ; CFDT Métal,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne (IDCC 1353) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application

des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne (IDCC 1353), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne (IDCC 1353). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Périgueux.

Doubs (ex-IDCC 3209) Avenant du 22 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	l'UIMM Doubs,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs n° 3209 et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs n° 3209, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- l'avenant du 26 juillet 2017 ;

- l'avenant du 8 juin 2018 ;

- l'avenant du 20 mai 2019 ;

- l'avenant du 7 juillet 2020 ;

- l'avenant du 5 juillet 2021 ;

- l'avenant du 17 décembre 2021.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 62, relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs n° 3209. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Le dialogue social territorial à compter du 1er janvier 2024

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales (ou, autres) et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Suivi du déploiement

Article 4

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 7 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs n° 3209.

Ces réunions porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Ils réaffirment leur attachement à l'attention particulière portée par les entreprises de la métallurgie du Doubs dans les domaines de la parentalité (opportunités d'aménagement d'horaires pendant la maternité, la rentrée scolaire, …) ainsi qu'à la promotion et aux évolutions de carrières des salariés. Les réunions de la commission paritaire territoriale de négociation prévue à l'article 3 du présent avenant porteront notamment sur ces thématiques.

Les réunions porteront également sur le déploiement territorial de la classification.

Elles auront pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Elles n'ont ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison de 2 fois par an, au moins, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Ce suivi pourra, le cas échéant, continuer à être traité dans le cadre de la future commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) prévue à l'article 3 du présent avenant.

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Drôme et Ardèche (ex-IDCC 1867) Avenant du 9 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Drôme-Ardèche,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable aux entreprises comprises dans son champ d'application et actuellement soumises aux dispositions conventionnelles territoriales.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale unique des ouvriers et collaborateurs de la métallurgie en Drôme-Ardèche/n° IDCC 1867, et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes territoriaux susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale unique des ouvriers et collaborateurs de la métallurgie en Drôme-Ardèche/n° IDCC 1867, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- l'avenant n° 2 à la convention collective des ETDA de la métallurgie en Drôme-Ardèche ;

- l'avenant n° 36 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 41 relatif à la modification de l'article 49.4 ;

- l'avenant n° 48 relatif à l'instauration d'un régime de prévoyance ;

- l'avenant n° 49 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 50 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 51 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 52 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 53 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 54 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 55 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 56 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 57 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 58 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 59 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 60 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 61 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 62 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 63 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'avenant n° 64 relatif aux TEGA et RMH ;

- l'annexe 1 intitulé « Accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie » ;

- l'annexe 3 intitulé « Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification » ;

- l'annexe 5 intitulé « Accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements » ;

- l'annexe 6 intitulé « Avenant du 19 décembre relatif à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation ».

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention

collective territoriale précitée.

Durée et entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Valence.

Drôme et Ardèche (ex-IDCC 1867) Accord territorial du 9 juin 2022 relatif à la refonte des dispositions conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Drôme Ardèche,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable aux entreprises comprises dans son champ d'application et actuellement soumises aux dispositions conventionnelles territoriales.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie : les départements de la Drôme et de l'Ardèche.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de la lettre A à la lettre E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Indemnité de repas de jour

Article 3

En vigueur non étendu

L'indemnité de repas de jour est obligatoirement due, pour tout salarié lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;

- elle est destinée à l'indemniser des dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est fixé en annexe du présent accord. Il fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Congés médaillés du travail

Article 4

En vigueur non étendu

Il est spécifié que les médaillés du travail bénéficient, chaque année, à partir de l'acte préfectoral, de l'obtention de la médaille dans l'entreprise, de deux jours de congé supplémentaire qui peuvent être, au choix de l'employeur, soit indemnisés, soit pris à une date fixée par le salarié avec l'accord de l'employeur, en dehors du congé principal.

Contrepartie en repos au titre du travail en équipes successives

Article 5

En vigueur non étendu

Le travail en équipes successives visé au présent article recouvre l'organisation du travail mise en place par l'employeur en plusieurs groupes de salariés (appelés équipes) qui se succèdent sur les mêmes postes. Ce travail peut être organisé en 2, 3, 4, 5, 6 équipes ou groupes de salariés qui occupent successivement le même poste sur les équipements. Ces équipes peuvent être notamment strictement successives (sans chevauchement), chevauchantes, fixes, tournantes.

Chaque poste accompli dans le cadre d'un travail en équipes successives et dont l'horaire collectif impose une durée d'au moins 6 h 30 de travail effectif ininterrompu ouvre droit à une pause non rémunérée d'une durée de 30 minutes.

Indemnité de rappel

Article 6

En vigueur non étendu

Une indemnité de rappel sera allouée en sus du salaire à tout salarié rappelé pour les besoins du service, l'entretien ou les travaux d'urgence, après avoir quitté l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité forfaitaire sera variable selon les tranches horaires suivantes :

- entre 6 heures du matin et 22 heures ;

- entre 22 heures et 6 heures du matin ;

- le dimanche ou un jour férié entre 0 heures et 24 heures.

Le montant des indemnités de rappel pour chacune de ces tranches horaires est fixé en annexe du présent accord. Il fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale.

Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice des dispositions applicables aux astreintes dont l'objet et la nature ne sauraient se confondre.

De la même manière, les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice des dispositions de l'article 86 de la convention collective nationale relatif à la modification de l'ordre des départs ou des dates de congés et rappel en cours de congés dont l'objet et la nature ne sauraient se confondre.

Les situations présentées aux deux alinéas précédents sont régies par des règles propres et ne sauraient ouvrir droit aux dispositions du présent article.

Valeur du point de la prime d'ancienneté

Article 7

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie, la valeur du point de la prime d'ancienneté, telle que prévue au chapitre 2 du titre X de la convention précitée, fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale.

Cette valeur est fixée en annexe du présent accord.

Dialogue social territorial

Article 8

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année en vue des négociations annuelles portant sur les montants prévus aux articles 3, 6 et 7 du présent accord. Le cas échéant, ces négociations feront l'objet d'un avenant de révision de l'annexe au présent accord.

Sous réserve de l'entrée en vigueur du présent accord conformément aux dispositions prévues dans son article 11, les montants applicables à partir du 1er janvier 2024 figurent en annexe. Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour négocier, au plus tard en décembre 2023, afin de procéder, le cas échéant, à leur revalorisation.

Durée, révision et dénonciation

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Entrée en vigueur de l'accord et extension

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 11

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Valence.

Annexe

Indemnité de repas de jour

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 3 de l'accord territorial précité, le montant de l'indemnité de repas de jour est fixé à 3,03 euros.

Indemnité de rappel

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 6 de l'accord territorial précité, le montant des indemnités de rappel pour chacune des tranches horaires est fixé à :

- 12,31 euros entre 6 heures du matin et 22 heures ;

- 14,83 euros entre 22 heures et 6 heures du matin ;

- 19,79 euros le dimanche ou un jour férié entre 0 heures et 24 heures.

Valeur du point de la prime d'ancienneté

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 7 de l'accord territorial précité, la valeur du point de la prime d'ancienneté est fixée à 5,15.

---

dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Avenant du 28 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Flandre Maritime,
Organisations de salariés	FO ; CFE-CGC ; CFDT SMSL 59-62,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie de la région dunkerquoise (IDCC 1525) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie de la région dunkerquoise (IDCC 1525), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise du 31 août 1988 ;

- l'avenant à la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise du 31 août 1988 du 16 septembre 1992 ;

- l'avenant à la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise du 31 août 1988 du 14 mars 2002 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 15 novembre 1991 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 10 juillet 1992 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 8 juillet 1993 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 29 mars 1994 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 22 février 1995 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 25 avril 1996 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 20 novembre 1998 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 3 mai 2001 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 12 novembre 2002 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 14 octobre 2003 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 29 juin 2004 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 10 octobre 2005 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 22 mars 2007 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 3 juin 2008 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 15 juillet 2009 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 6 mai 2011 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 20 avril 2012 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 7 mai 2013 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 12 août 2014 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 23 juin 2015 ;

- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 28 juin 2016 ;

- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA) de la métallurgie de la région dunkerquoise du 5 juin 2018 ;

- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA) de la métallurgie de la région dunkerquoise du 4 juillet 2019 ;

- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA) de la métallurgie de la région dunkerquoise du 8 décembre 2020 ;

- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA) de la métallurgie de la région dunkerquoise du 13 octobre 2021.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise du 31 août 1988.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

---

dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Flandre Maritime,
Organisations de salariés	FO ; CFE-CGC ; CFDT SMSL 59-62,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et

place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci, à l'exclusion de celles qui appliquaient, de droit ou volontairement, la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et qui appliquent, de droit ou volontairement, l'accord national conclu dans le secteur de la sidérurgie conformément à l'application de l'accord national du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie, correspondant à l'arrondissement de Dunkerque tel qu'il résulte de la réforme territoriale de 2013 .

Le champ d'application géographique détaillé est le suivant :

Cantons	Communes
Canton n° 8 Bailleul	Uniquement les communes de : Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde, Saint-Sylvestre-Cappel.
Canton n° 12 Coudekerque-Branche	Toutes les communes
Canton n° 16 Dunkerque 1	Toutes les communes
Canton n° 17 Dunkerque 2	Toutes les communes
Canton n° 20 Grande-Synthe	Toutes les communes
Canton n° 21 Hazebrouck	Aucune commune
Canton n° 41 Wormhout	Toutes les communes à l'exception de : Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Cassel, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Oxelaëre, Rubrouck, Sainte-Marie-Cappel, Wemaers-Cappel, Zermezeele, Zuytpeene

(1)
(1) Les cantons ont été redécoupés consécutivement à la réforme territoriale mise en œuvre dans le cadre des textes législatifs et réglementaire suivants :
- la loi organique n° 2013-402 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers municipaux, des conseillers communautaires et des conseillers départementaux ;
- la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral ;
- le décret n° 2014-167 du 17 février 2014 portant délimitation des cantons dans le département du Nord.
Pour rappel, l'article 1er « Champ d'application des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise » du 31 août 1988 modifiée stipule : « Le champ d'application territorial de la présente convention est l'arrondissement de Dunkerque, à l'exception des cantons de Bailleul, Hazebrouck, Cassel et Merville. » Les cantons de Cassel et de Merville ont disparu dans le cadre de cette réforme.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à I au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Fête professionnelle

Article 3
En vigueur non étendu

Sans condition d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, les salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord bénéficieront d'une journée de congé ou d'une majoration de 100 % de leur taux horaire à concurrence du nombre d'heures réalisées à l'occasion de la fête professionnelle de la Saint-Éloi.

Le bénéfice de la fête professionnelle est conditionnée à la présence du (de la) salarié(e) dans l'entreprise le jour de la Saint-Éloi.

Le choix du bénéfice d'une journée de congé ou d'une majoration du salaire dans les conditions ci-dessus seront fixées par l'entreprise.

En cas de bénéfice d'une journée de congé, elle sera rémunérée comme temps de travail si ce jour est habituellement ouvré dans l'entreprise. Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La mention de cette journée de congé figurera sur le bulletin de paie.

Jour férié

Article 4

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés légaux ne donnent pas lieu à récupération.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut entraîner aucune perte de salaire.

Travail des femmes

Article 5

En vigueur non étendu

À partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes occupant un emploi tel que classé à l'article 2 du présent accord bénéficieront d'un temps effectif de pause de 30 minutes à fractionner le matin et l'après-midi et dont les modalités de mise en œuvre de ce temps effectif de pause seront fixées par l'entreprise dans le souci de préserver la bonne santé de la future maman.

Ce temps effectif de pause n'entraîne aucune perte de rémunération pour la salariée.

Cette pause ne saurait donner lieu à un horaire décalé lors de la prise et de la fin de poste et ne se confond pas avec les entrées et sorties anticipées ou différées telles que définies à l'article 92.1.2 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Durée

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Adhésion

Article 9

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Entrée en vigueur de l'accord et extension

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 11

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

---

dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Avenant du 7 juillet 2023 à l'accord du 28 juin 2022 relatif au maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Flandre Maritime,
Organisations de salariés	FO ; CFE-CGC ; CFDT SMSL 59-62,

Préambule

En vigueur non étendu

Le 28 juin 2022, l'UIMM Flandre Maritime et les organisations syndicales représentatives au niveau territorial ont conclu l'accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.

L'accord précité prévoit le maintien de dispositions territoriales respectant l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. Il a été observé et discuté la nécessité de mettre à jour le champ d'application géographique de l'accord autonome précité, notamment dans un principe de clarté entre les définitions des territoires issus des conventions collectives territoriales de la métallurgie.

Il a ainsi été convenu d'apporter les modifications suivantes à l'accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.

Révision du champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 1er de l'accord autonome précité est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci, à l'exclusion de celles qui appliquaient, de droit ou volontairement, la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et qui appliquent, de droit ou volontairement, l'accord national conclu dans le secteur de la sidérurgie conformément à l'application de l'accord national du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie, correspondant à l'arrondissement de Dunkerque tel qu'il résulte de la réforme territoriale de 2013 .

Le champ d'application géographique détaillé est le suivant :

Cantons	Communes
Canton n° 8 Bailleul	Uniquement les communes de : Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde, Saint-Sylvestre-Cappel.
Canton n° 12 Coudekerque-Branche	Toutes les communes
Canton n° 16 Dunkerque 1	Toutes les communes
Canton n° 17 Dunkerque 2	Toutes les communes
Canton n° 20 Grande-Synthe	Toutes les communes
Canton n° 21 Hazebrouck	Aucune commune
Canton n° 41 Wormhout	Toutes les communes à l'exception de : Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Cassel, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Oxelaëre, Rubrouck, Sainte-Marie-Cappel, Wemaers-Cappel, Zermezeele, Zuytpeene

(1)
(1) Les cantons ont été redécoupés consécutivement à la réforme territoriale mise en œuvre dans le cadre des textes législatifs et réglementaire suivants :
- la loi organique n° 2013-402 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers municipaux, des conseillers communautaires et des conseillers départementaux ;
- la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral ;
- le décret n° 2014-167 du 17 février 2014 portant délimitation des cantons dans le département du Nord.
Pour rappel, l'article 1er « Champ d'application des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise » du 31 août 1988 modifiée stipule : « Le champ d'application territorial de la présente convention est l'arrondissement de Dunkerque, à l'exception des cantons de Bailleul, Hazebrouck, Cassel et Merville. » Les cantons de Cassel et de Merville ont disparu dans le cadre de cette réforme.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à

l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Entrée en vigueur de l'avenant et extension

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

---

dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Accord du 7 juillet 2023 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Flandre maritime,
Organisations de salariés	FO ; CFE-CGC ; CFDT SMSL 59-62,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie modifié.

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à innover pour s'adapter aux besoins des entreprises et des salariés ainsi que leur volonté commune d'une mobilisation active pour la préservation et le développement du tissu industriel et de l'emploi territoriaux par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social.

Les parties signataires démontrent leur capacité à se mobiliser aux fins de permettre aux entreprises de toute taille (TPI, PMI, ETI, grands groupes) de faire face aux difficultés et aux enjeux liés au contexte économique postérieur à la pandémie du Covid-19, à la crise de l'énergie ainsi qu'aux transitions énergétiques, environnementales et numériques.

Pour ce faire, les parties signataires conviennent de définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation visant à accompagner les entreprises de la métallurgie relevant de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise et, en particulier, les entreprises de moins de 50 salariés qui représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- renforcer l'attractivité de l'industrie métallurgique sur les territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure ;

- conforter les actions de sensibilisation et de valorisation des métiers de l'industrie métallurgique auprès des jeunes, des parents, des professeurs, des conseillers d'orientation, des prescripteurs de l'emploi, etc. ;

- renforcer les compétences clés des métiers existants et particulièrement ceux reconnus comme étant en tension ;

- développer l'offre de formation sur les besoins en compétences émergents clés des métiers ;

- sensibiliser les entreprises de toutes tailles, ainsi que les salariés, aux enjeux des mutations industrielles et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

- permettre aux entreprises industrielles du territoire et aux salariés de s'adapter aux évolutions et d'anticiper, par la voie de la formation professionnelle, les impacts prévisibles ou attendus ;

- favoriser la compétitivité et l'emploi de l'ensemble des entreprises industrielles métallurgiques implantées sur le territoire.

Pour déterminer les mesures du présent accord, les parties signataires ont convenu d'un diagnostic, figurant en annexe du présent accord, qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi des territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel tel que défini par l'article 1er des « Dispositions générales » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise et, à compter du 1er janvier 2024, par l'article 1er de l'accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.

Le présent accord s'applique à tous les salariés des entreprises visées au paragraphe précédent du présent article 1er.

Mesures urgentes en faveur de la formation

Article 2

En vigueur non étendu

Mesures en faveur du financement des actions de formation professionnelle

Article 2.1

En vigueur non étendu

Les actions de formation professionnelle mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'adaptation à l'emploi, l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, mais tout salarié a vocation à bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification (CQP, CCP), un bloc de compétences, un titre ou un diplôme. Ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie modifié.

Après étude préalable réalisée par l'OPCO2i, il sera sollicité dans ce cadre une enveloppe de 500 000 euros pour les années 2023 et 2024.

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2024 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, à savoir :

- frais annexes (transport, repas) : 100 % ;

- frais pédagogiques : 100 % ;

- rémunération : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO2i et sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

La prise en charge des actions engagées sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO2i et selon les conditions de prise en charge définies par ledit conseil, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Il est rappelé que, en dehors des financements spécifiques précités, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le CEP (conseil en évolution professionnel), le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le CPF et/ou le CPF de transition, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, etc. dans les conditions définies par un accord national de branche étendu et le compte personnel de formation dans un cadre coconstruit.

Mesures en faveur du développement des actions de formation professionnelle

Article 2.2

En vigueur non étendu

Le développement de la formation professionnelle initiale et continue sont des leviers majeurs de l'accès à l'emploi et à l'employabilité, quels que soient l'âge du candidat ou son sexe.

En outre, elle permet aux entreprises d'améliorer leur productivité, de renforcer leur compétitivité, d'améliorer les conditions de travail, de fidéliser les salariés et de valoriser l'image de l'entreprise permettant notamment de développer ou augmenter son attractivité.

Par les actions de la formation professionnelle, les entreprises et les salariés seront en mesure de s'adapter plus facilement aux différents changements, aboutissant à un avantage concurrentiel certain pour l'entreprise.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique sur les différents dispositifs, notamment les certifications de la branche, soit faite auprès des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes notamment lors des forums, du parcours d'intégration dans l'entreprise, etc. et par d'autres voies d'information.

Cette communication spécifique pourra être travaillée notamment dans le groupe paritaire de travail défini à l'article 3.2 du présent accord.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 3

En vigueur non étendu

Mesures en faveur de l'accompagnement des entreprises en cas de débauchage

Article 3.1

En vigueur non étendu

Mesure expérimentale plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité »

Article 3.1.1

En vigueur non étendu

Lors de l'enquête menée par l'UIMM Flandre maritime en mai 2023, les entreprises répondantes ont signalé des situations de débauchage.

Si certains d'entre eux présentent un caractère « naturel » compte tenu notamment d'un effet d'attractivité des projets développés par les entreprises ou des grands projets s'implantant sur le territoire de la région dunkerquoise, d'autres peuvent présenter un caractère parfois anti-concurrentiel.

Quel que soit l'aspect du débauchage, il peut représenter un risque pour l'activité de l'entreprise, particulièrement les TPI et les PMI, pouvant aboutir à des conséquences préjudiciables à court ou moyen terme pour ses emplois et sa compétitivité.

Dans le respect de la liberté du travail ainsi que de celui de la liberté d'entreprendre, les parties signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de s'engager au travers d'une clause ou d'une charte de non-sollicitation du personnel protégeant les intérêts légitimes de l'entreprise, selon le cadre réglementaire et jurisprudentiel en vigueur lors de l'engagement et postérieurement à celui-ci.

Au-delà de ce rappel, les parties signataires veulent prévenir, dans la mesure du possible, les risques évoqués ci-avant encourus par l'entreprise, particulièrement les TPI et les PMI. Afin de favoriser la stabilité et la pérennité de l'emploi et de la compétitivité de l'entreprise, la démarche nécessite la mise en place d'une logique d'anticipation.

Dans ce cadre, à titre expérimental pendant une durée d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les parties signataires décident de mettre en place une plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » dont l'objet est de pouvoir suivre et d'accompagner les entreprises concernées par un débauchage, quels que soient sa nature et son volume, en s'appuyant sur une démarche collective et un accompagnement individualisé de l'entreprise.

Pour ce faire, lorsqu'une entreprise sera confrontée à un départ d'un salarié, principalement une démission, ce dernier aura la possibilité d'informer l'organisation syndicale de son choix, voire son employeur, s'il le souhaite, si cela est lié à un débauchage, avant le terme de son préavis, sans communiquer le nom de son futur employeur et sans que cela ne puisse faire l'objet d'une quelconque sanction disciplinaire ou autre.

Dès que l'entreprise a connaissance du départ d'un salarié, elle pourra informer la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » dans les meilleurs délais. Celle-ci examinera la situation de l'entreprise aux fins de pouvoir faciliter une mobilité de main d'œuvre en recherchant les différentes possibilités avec l'entreprise concernée (prêt de main d'œuvre, alternance, intérim, mobilité interne, etc.) et, le cas échéant, avec les différents prescripteurs de l'emploi et de la formation du territoire.

La plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » sera assurée par l'UIMM Flandre maritime qui apportera son concours actif à cette recherche, avec l'aide de son réseau territorial notamment. Dans la mesure du possible, les parties signataires au présent accord rechercheront des solutions de mobilité auprès des organisations patronales et syndicales des autres secteurs d'activités.

Pour connaître l'étendue des situations de débauchage aux fins de traitement de statistiques et d'amélioration de l'action collective, les organisations syndicales informées, voire l'employeur, remonteront les informations auprès de la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » dans les meilleurs délais.

Aux fins de suivre cette mesure expérimentale, une commission ad hoc est mise en place. Elle est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Flandre maritime.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de ladite commission paritaire 6 mois après la mise en place de la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité », puis au terme de la période expérimentale pour examiner les conditions de mise en œuvre de cette plate-forme et l'éventualité de négocier sa reconduction par un avenant au présent accord ou un nouvel accord collectif. L'UIMM Flandre maritime invite les membres de la commission ad hoc 1 mois avant les échéances précitées.

Au terme de la période expérimentale, la commission ad hoc adressera à la CPREFP compétente le bilan du suivi de la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité ».

Mesure expérimentale d'une bourse de l'emploi industriel territoriale collective

Article 3.1.2

En vigueur non étendu

Afin de favoriser les recrutements pour les entreprises industrielles de la métallurgie, que ce soit dans le cadre de leur développement d'activités, de remplacement de salariés partant à la retraite, ou encore en situation de débauchage, lorsqu'une entreprise de la métallurgie, telle que définie à l'article 1er du présent accord, ne retient pas une candidature, elle communiquera à la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » le CV du candidat.

La plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » assurera la diffusion du CV du candidat auprès des entreprises dont elle a connaissance des besoins quant au métier recherché.

Les entreprises contactées par la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » informeront du traitement de la candidature afin que la bourse de l'emploi industriel territoriale collective puisse être mise à jour le plus régulièrement possible.

Mesures en faveur de l'attractivité des métiers et de la gestion des emplois

Article 3.2

En vigueur non étendu

Au titre des facteurs clés de compétitivité d'une entreprise se trouvent notamment l'amélioration de l'image des métiers, d'un secteur d'activité ainsi que la gestion anticipative et préventive des ressources humaines.

Il est ainsi primordial, dans un contexte de métiers en tension, amplifié sur le territoire de la région dunkerquoise en raison de la multiplication des grands projets industriels, de conforter toute action de valorisation et toute démarche de développement de l'emploi et des parcours professionnels.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique soit faite sur :

- la GPEC ou GEPP, la RSE, la marque employeur, la QVCT auprès des entreprises ;

- les métiers, les éléments attractifs des industries, etc. auprès des jeunes, des enseignants, des demandeurs d'emploi et aussi du grand public.

Les parties signataires recommandent que soient menées des actions collectives d'informations et de sensibilisation de présentation de la branche, des atouts des entreprises industrielles du territoire Hauts-de-France et de valorisation globale du celui-ci.

En parallèle, les parties signataires conviennent de s'organiser en constituant un groupe paritaire de travail se réunissant 3 fois par an pour définir les axes et thèmes de communication, le calendrier et formuler les éléments de communication paritaire.

Les parties signataires souhaitent également que les entreprises industrielles de la métallurgie puissent disposer des outils favorisant leur compétitivité et recommandent en ce sens qu'elles puissent s'engager dans des démarches de GPEC/GEPP, de développement de la marque employeur, de RSE (notamment RSE-UIMM + engagés + Performant) et la QVCT.

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

Sur le territoire de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par conséquent, les parties signataires conviennent qu'il est justifié de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Demande d'extension

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

Application de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à compter du jour suivant son dépôt.

En application de l'article L. 2222-4 du code du travail et de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie modifié, le présent accord est conclu à durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur.

Révision de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Flandre maritime aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Rendez-vous des parties signataires et suivi de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP compétente et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP compétente devra a minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Formalité de dépôt et de publicité

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord établi en vertu de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il sera également déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

En outre, le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/industrie/) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi des territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure

Tissu économique

Le territoire de la région dunkerquoise a connu, à l'instar d'autres régions industrielles, des destructions d'emplois liés ou non à des fermetures d'entreprises, plus récemment lors de la crise financière de 2008.

Source : C2RP Carif-Oref Hauts-de-France (mai 2023).

La tendance s'inverse fortement aujourd'hui avec l'annonce de plusieurs grands projets sur le territoire : construction de deux réacteurs EPR2 (CNPE Gravelines), extension du terminal containers et structuration d'un hub logistique (GPMD), fabrication de batteries solides lithium (PROLOGIUM), fabrication de composants pour batteries électriques et notamment des matériaux actifs de cathode et des précurseurs de matériaux actifs de cathode (XTC/ORANO), parc éolien offshore de 600 MW (EMD-RTE), production d'acier pour les moteurs de véhicules électriques (ARCELOR), production de batteries électriques bas carbone (VERKOR), production d'hydrogène renouvelable (H2V), etc.

Secteur de la métallurgie

Source : Observatoire paritaire de la métallurgie (mai 2023).

En région Hauts-de-France, la métallurgie est représentée par 4 108 établissements regroupant 120 112 salariés répartis comme suit : 100 764 hommes et 19 348 femmes.

La métallurgie représente 25 % des établissements et 50 % des emplois de l'industrie régionale.

La métallurgie des territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure, tels que définis conventionnellement, comprend plus de 210 entreprises métallurgiques, sur les 460 entreprises industrielles, représentant plus de 11 000 salariés. Ces entreprises recouvrent des secteurs variés tels que la sidérurgie, le naval, la mécanique, la fabrication d'engins, l'électrique, etc., dont une part importante de sous-traitance.

Les effectifs des entreprises industrielles métallurgiques de ces territoires sont constitués comme suit :

Tranche d'âge	Pourcentage
< 25 ans	8,00 %
25 ans ≥ âge < 30 ans	13,00 %
30 ans ≥ âge < 40 ans	27,00 %
40 ans ≥ âge < 50 ans	28,00 %
50 ans ≥ âge < 55 ans	10,00 %
≥ 55 ans	14,00 %

Tendance en matière d'emploi

Source : Portrait de territoire - Nord-Pas-De-Calais Observatoire paritaire de la métallurgie (13 novembre 2020).

En 2019, le Nord Pas-de-Calais comptabilisait 2 299 établissements représentant 79 664 salariés. Depuis 2014, année retenue dans le rapport, l'industrie de la métallurgie connaissait une baisse de ses effectifs. Parmi ces établissements, 2 051 sont des établissements de moins de 50 salariés.

Les métiers sont majoritairement occupés par des hommes (86,80 % contre 13,20 % de femmes) et la pyramide des âges montre un déséquilibre significatif en raison d'un effectif très important à compter de 40 ans.

Au second trimestre 2020, 9 353 embauches étaient prévues avec d'importantes difficultés de recrutement dans au moins 11 métiers : chaudronnerie, conduite équipement usinage, intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux, maintenance mécanique industrielle, relation technico-commerciale, soudage manuel, tôlerie, etc.

Source : Les métiers en 2030, rapport France stratégie (10 mars 2022).

Il est observé que certains métiers seront en forte expansion entre 2019 et 2030, à savoir notamment les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie et les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance.

90 % des postes à pouvoir au global d'ici 2030 seront liés à des départs à la retraite. À titre illustratif, les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance représenteront 161 000 recrutements dont 113 000 liés à des départs à la retraite.

Par ailleurs, il est fait état également des déséquilibres qui seront rencontrés dans les recrutements. À titre illustratif, pour les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, 6 recrutements sur 10 pourraient être difficiles.

Source : Prospective des besoins en compétences de la filière des batteries en France au sein de l'interindustrie, L'Observatoire des compétences industries, OPCO2i, (11 avril 2022).

La métallurgie est fortement concernée par le développement de cette filière étant présente dans la chaîne de valeurs au niveau de la fabrication des cellules et des blocs de batterie. L'enjeu en termes d'emplois sera modéré pour ce qui relève du recyclage.

Il est observé un impact important en termes de compétences que ce soit dans le cadre d'adaptation des compétences, par exemple, pour les métiers électromécanicien, opérateur maintenance électrique, pilote de ligne de production, technicien HSE, etc. que dans le développement de nouvelles compétences.

58 compétences clés sont identifiées et impactées dans la métallurgie qui est la seconde branche la plus concernée par cette nouvelle filière. Ces 58 compétences représentent 11 métiers.

Source : EDEC Nucléaire - État des lieux de l'attractivité de la filière, L'Observatoire des compétences industries, OPCO2i (21 juin 2022).

85 % des métiers du nucléaire se retrouvent dans d'autres industries comme ceux de soudeur ou de tuyauteur. À horizon à 10 ans, les métiers de la chaudronnerie, du soudage et de la tuyauterie seront particulièrement en tension. La hausse des recrutements est aussi bien liée aux opérations de grands carénages qu'aux projets de construction des EPR2.

Source : Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie : étude nationale et portraits régionaux,

Observatoire paritaire de la métallurgie (25 octobre 2022).

En 2021, 31 % entreprises industrielles métallurgiques en Hauts-de-France accompagnaient 5 013 alternants dont 21 % en contrat de professionnalisation et 79 % en contrat d'apprentissage. Les femmes représentaient 20 % de l'effectif global des alternants.

En 2022, 24 entreprises implantées à Dunkerque (source : OPCO2i - périmètre des données de Dunkerque : 59140, 59240, 59279, 59430, 59640) ont embauché au moins un alternant, soit 11,43 % des 210 entreprises métallurgiques de la région dunkerquoise. Dans le périmètre de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise (IDCC 1525), cela représente 53 entreprises qui ont embauché au moins un alternant, soit 25,24 % des 210 entreprises métallurgiques de la région dunkerquoise. Les 53 entreprises se répartissent comme suit selon leur taille :

Taille entreprise	Nombre
- de 11 sal.	10
11 sal. ≤ entr. < 49 sal.	31
50 sal. ≤ entr. < 299 sal.	12

Le département du Nord est le premier employeur d'alternants avec 2 596 alternants.

Source : Observatoire territorial de la métallurgie (fin octobre 2022).

Dans le département du Nord, les tendances de recrutement étaient notamment les suivantes :

- 2 533 dans le secteur de l'alliage et produits métalliques ;

- 2 014 dans le secteur de la mécanique ;

- 4 870 dans le secteur de l'électrique, électronique et numérique ;

- 2 947 dans le secteur de l'automobile.

Source : Analyse des tensions de recrutement sur 3 métiers : chaudronnerie, maintenance et soudage dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement, Observatoire paritaire de la métallurgie (4 avril 2023).

Il est observé que, au sein de ces trois métiers, dans les entreprises ressortissantes des conventions collectives de la métallurgie, la part de femmes occupant ceux-ci est faible : 2,20 % du métier chaudronnier, 2,90 % du métier soudeur et 3,20 % du métier technicien de maintenance.

Il est également observé que, si les recrutements de chaudronnier et de soudeur étaient en baisse, la maintenance serait au second rang des métiers les plus dynamiques avec 48 000 emplois identifiés de 2019 à 2030. Il n'en reste pas moins que 83 % des recrutements sont jugés difficiles pour le métier de chaudronnier, contre respectivement 80 % et 69 % pour les métiers de soudeur et de technicien et agent de maîtrise de maintenance.

Source : Incidences économiques de l'action pour le climat - Marché du travail, rapport France stratégie (22 mai 2023).

Les actions pour le climat auront un impact sur l'emploi, la métallurgie étant pas ou peu impactée « négativement » par les actions pour le climat du fait qu'elle reste un fournisseur important de la construction.

Selon différents scénarios retenus, il est observé un déséquilibre d'ici 2030 dans 50 métiers clés de l'industrie. Celui-ci est estimé à un manque cumulé de 162 000 emplois. Cela concerne notamment : l'intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux, la réalisation de structure métallique, le réglage d'équipements de production industrielle, le soudage, etc.

Source : Pôle emploi Dunkerque (mars 2023).

Sur le territoire de Dunkerque, 16 000 personnes sont en recherche d'emploi, dont 5 500 personnes uniquement sur la commune de Dunkerque. Sur un an, le nombre de demandeurs d'emploi a baissé de 4 %, notamment pour celles et ceux résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (- 13 %), les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (- 5 %).

700 offres d'emploi étaient à pouvoir dont 221 au sein de l'industrie.

Source : Enquête UIMM Flandre maritime (mai 2023).

35 entreprises industrielles métallurgiques faisaient état de 380 besoins de recrutement dont près de 50 liés à des

débauchages. La plupart des entreprises industrielles expriment des difficultés, parfois très importantes, quant à aboutir à un recrutement.

Source : Observatoire paritaire de la métallurgie (mai 2023).

61 % des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises industrielles de la métallurgie contre 63 % au niveau national.

Source : C2RP Carif-Oref Hauts-de-France (mai 2023).

Dans le cadre du déploiement des grands projets de 2024 à 2038, le territoire de Dunkerque a identifié 14 métiers principalement concernés dans les années à venir :

- agent/agente logistique ;

- automaticien/automaticienne ;

- chargé(e) d'affaires en industrie ou ingénieur(e) d'affaires ;

- chaudronnier/chaudronnière ;

- électromécanicien/électromécanicienne ;

- ingénieur/ingénieure procédés en chimie ;

- ingénieur/ingénieure en cobotique ;

- opérateur/opératrice de production ;

- pilote de ligne de production ;

- soudeur/soudeuse ;

- superviseur/superviseuse en industrie ;

- technicien/technicienne de caractérisation des matériaux ;

- technicien/technicienne de maintenance industrielle ;

- tuyauteur/tuyauteuse.

Problématique emploi/compétences/formations

Parmi les points relevés par les différentes études précitées, il est observé que les difficultés de recrutement sont liées à divers facteurs : besoins en hausse dans certains métiers relevant de la métallurgie ou interindustrie, conditions de travail, déficit image de l'industrie et des métiers, déficit image du territoire, difficulté pour les TPI-PMI de conserver des profils avec une haute expérience, inadéquation géographique entre l'offre et la demande, manque de demandeurs d'emplois, orientation, spécificité de certaines formations, etc.

Par ailleurs, il est observé une nécessaire évolution des compétences pour répondre aux évolutions des marchés et des activités, aux exigences clients ainsi que pour se positionner par rapport à la concurrence, qu'elle soit nationale, européenne ou internationale.

Les évolutions technologiques, comme l'intégration d'outils numériques, le développement de la fabrication additive, la décarbonation, etc. ou encore la recherche d'agilité des entreprises impliquant le besoin de polyvalence sont d'autres facteurs impactant les compétences et les formations.

En lien direct avec les compétences, l'offre de formation initiale peut présenter des insuffisances ou des écarts. Ainsi, outre la difficulté pour les TPI-PMI de disposer d'une bonne offre de formation initiale en région, il est également observé un déficit d'images pour certaines filières de formation, des formations devenues trop théoriques, un cadre réglementaire trop rigide pour accueillir des apprentis en entreprise, des carences dans certaines formations (habilitation électrique, lacunes lecture de plan, faible niveau en langue, etc.). Pour ce qui concerne l'offre de formation continue, il est signalé des freins quant aux formations non techniques centralisées généralement dans les grandes agglomérations et des coûts de formation jugés trop élevés pour les TPI-PMI.

Cependant, il est remarqué que, pour la formation initiale, la répartition de l'offre de formation apparaît en adéquation avec la répartition des emplois sur la région et, pour la formation continue, le maillage territorial des centres de formation technique est bon, avec une forte concentration sur les grands bassins industriels régionaux.

Source : Renaissance industrielle à Dunkerque : 27 000 créations de postes d'ici 2040, dont 20 % de cadres, Cadre Emploi (20 juin 2023).

Les futures implantations industrielles vont évidemment nécessiter l'embauche de profils techniques : ingénieurs, directeurs de production, responsables de maintenance, responsables logistique, etc. Des postes seront aussi créés dans les fonctions supports. Sans oublier tous les emplois indirects générés par ces nouvelles implantations. Et ce, chez les sous-traitants de ces industries mais aussi dans l'économie du quotidien (BTP, logistique, alimentaire, loisirs, nettoyage…).

Avec une quarantaine de nouveaux projets industriels, l'agglomération nordiste est en passe de retrouver un second souffle. À la clé, plus de 27 000 créations d'emploi à pourvoir localement. Mais ils ne seront pas tous pourvus par des talents du cru.

Source : Conseil national de l'industrie (23 juin 2023).

Annoncé lors du Conseil national de l'industrie (CNI) le 23 juin dernier, le plan « viviers » vient d'être étendu au secteur de l'industrie à 12 métiers-clés identifiés comme particulièrement en tension dans quasiment tous les bassins d'emploi.

En octobre 2022, le Gouvernement a lancé la deuxième phase du plan national de réduction des tensions de recrutement s'appuyant notamment sur la mobilisation du service public de l'emploi.

Dans ce cadre, afin de faciliter les recrutements des entreprises et renforcer l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, chaque agence Pôle emploi est chargée de constituer des viviers de demandeurs d'emploi disponibles, intéressés et ayant les compétences nécessaires ou pouvant rapidement être formés à l'exercice d'un métier visé.

Annoncé lors du Conseil national de l'industrie (CNI), présidé par la Première Ministre, réuni le 23 juin 2023 au Bourget, ce plan vient d'être étendu au secteur de l'industrie à 12 métiers-clés identifiés comme particulièrement en tension dans quasiment tous les bassins d'emploi.

1. Métier : conduite d'équipements de la production alimentaire.

2. Métier : conduite d'équipement d'usinage.

3. Métier : chaudronnerie et tôlerie.

4. Métier : montage-assemblage mécanique.

5. Métier : opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage.

6. Métier : installation et maintenance d'équipement et d'exploitation.

7. Métier : soudage manuel.

8. Métier : conduite d'équipement de conditionnement.

9. Métier : câblage électrique et électromécanique.

10. Métier : peinture industrielle.

11. Métier : ajustement et montage de fabrication.

12. Métier : réalisation de menuiserie bois et tonnellerie.

Ce plan national va être décliné à l'échelle de chaque bassin d'emploi en lien avec les acteurs concernés sur les territoires et en particulier les entreprises et les fédérations professionnelles.

Tendance économique

Source : Quel avenir pour l'industrie régionale ?, Collège de prospective industrie région Hauts-de-France (octobre 2021).

Le collège de prospective a identifié 29 facteurs de changement en vue d'esquisser un scénario tendanciel d'évolution de l'industrie : attractivité régionale, big data, Brexit, changement climatique, cobotique, coûts de production, infrastructures, intelligence artificielle, réalité augmentée, sécurité industrielle, servicialisation de l'industrie, etc.

Il en ressort des inflexions :

- négatives : accélération du changement climatique, chocs économiques, concurrence internationale, crise énergétique, cyberattaque, pénuries sur certaines ressources, tensions internationales, etc.

- et positives : attentes des consommateurs, intégration des aspects environnementaux, intégration des technologies

numériques, politique européenne industrielle, etc.

Source : Tendances régionales Hauts-de-France, Banque de France (avril 2023).

La Banque de France fait état que les difficultés d'approvisionnement continuent à s'atténuer dans le bâtiment (17 % des entreprises les mentionnent en avril, après 19 % en mars) et dans l'industrie, où 28 % des chefs d'entreprise les mentionnent (après 30 % en mars). Surtout, pour la première fois depuis l'été 2020, les industriels jugent que les prix sont en baisse pour les matières premières et se stabilisent pour les produits finis. Les difficultés de recrutement reculent un peu mais concernent environ la moitié des entreprises (51 %).

Pour le secteur de la métallurgie, il a conforté des effectifs. Les prix des matières premières ont significativement baissé sans impact, sur la hausse sensible du prix des produits finis. Les trésoreries sont correctes. Les carnets de commandes sont un peu dégarnis tandis que les stocks de produits finis sont jugés bas. Dans ce contexte mitigé, les industriels annoncent une quasi-stabilité des volumes de production.

Pour le secteur des produits métalliques, la branche a renforcé ses effectifs. Les prix des matières premières ont nettement baissé tandis que les prix des produits finis ont légèrement augmenté. Les trésoreries sont très déficitaires. À l'appui de carnets de commandes proches de l'attendu, les industriels espèrent augmenter les cadences de production.

Pour le secteur autres industries manufacturières, réparation/installation machines, en avril, les effectifs ont très légèrement augmenté. Les prix des matières premières ont légèrement augmenté avec une répercussion intégrale sur les prix des produits finis. Les trésoreries sont jugées correctes, sans plus. Pour les prochaines semaines, face à des carnets de commandes dégarnis mais à des stocks de produits finis un peu en deçà des attendus, les industriels annoncent une stabilité des volumes de production.

Source : Observatoire paritaire de la métallurgie (mai 2023).

Les entreprises industrielles font face à 4 défis majeurs : accompagnement des compétences, ancrage territorial et mondialisation, écologie et décarbonation, innovation et créativité.

Ces défis sont interdépendants.

Pour ce qui concerne l'accompagnement des compétences, il s'agit d'attirer des collaborateurs, en tenant compte des viviers locaux, en rendant lisibles les évolutions de l'industrie et en donnant du sens à ses métiers est structurant. L'implication des entreprises est déterminante. Les besoins en compétences actuelles et de demain restent importants. L'anticipation des besoins, le recrutement des moins de 30 ans, l'adaptation coordonnée des formations sont clés, à travers les GPECT/GEPP et la contribution active des entreprises.

Pour ce qui concerne l'ancrage territorial et la mondialisation, dans un contexte de marchés mondialisés, relever le défi de l'ancrage territorial suppose de renforcer la performance et l'apport de valeur à tous les maillons des filières et de disposer des compétences pour ce faire. Ce défi est en partie liée avec une politique industrielle ambitieuse et un cadre européen lisible permettant de cadrer les investissements et d'assoir le renforcement de la compétitivité de l'industrie européenne.

Pour ce qui concerne l'écologie et la décarbonation, éco-conception, filières de recyclage, nouveaux matériaux et nouvelles propulsions constituent des défis industriels pour des solutions économiquement viables, tout en favorisant un renouveau industriel. La compétitivité bas carbone de l'Europe est néanmoins un point de vigilance. À l'échelle de l'entreprise ou des zones industrielles, dans les territoires la transition écologique reste à approfondir et à généraliser à tous pour optimiser les ressources, limiter les externalités et répondre aux attentes des salariés et de la société.

Pour ce qui concerne l'innovation et la créativité, décupler les gains d'innovation suppose de lier progrès technologiques et inventivité managériale et organisationnelle, à l'échelle de l'entreprise, TPE, PME, ETI ou collective dans un territoire. Ce défi implique de stimuler la capacité d'innovation dans tous les domaines (offre, méthodes), en se saisissant des opportunités permises par le numérique et en encourageant la dynamique collaborative, en interne et avec l'écosystème.

Constats issus du diagnostic

En synthèse, ce diagnostic préalable confirme, d'une part, une relance de l'industrie et, d'autre part, l'accentuation des difficultés de recrutement pour les entreprises industrielles pouvant s'ajouter aux difficultés économiques conjoncturelles freinant ou empêchant leur développement, qu'elles puissent être ou non en situation d'activité partielle.

Par ailleurs, la réindustrialisation, si elle présente nécessairement un impact positif sur l'économie et l'emploi, peut être accompagnée de difficultés conjoncturelles et structurelles pour les entreprises au regard, entre autres, de la problématique des métiers en tension, situation qui est particulièrement renforcée sur le territoire de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure compte tenu de la création de plus de 27 000 emplois industriels annoncés en lien avec les grands projets.

Ainsi, compte tenu de ces facteurs et des grands projets s'implantant sur le territoire de la région dunkerquoise, la logique de filières ne permet pas nécessairement de répondre aux problématiques de l'emploi et de la compétitivité des entreprises.

Il s'agit dès lors d'adopter un raisonnement par métier, spécialement ceux en tension, et par compétences pour tenir compte des enjeux sur les prochaines années pour l'ensemble des entreprises du territoire de la région dunkerquoise et, en particulier, pour celles employant moins de 50 salariés qui peuvent être plus sensibles aux impacts des diverses évolutions et du débauchage.

Cet ensemble nécessite que les parties au présent accord aient engagé des négociations pour apporter des mesures qui permettent aux entreprises confrontées à ces difficultés d'être accompagnées afin de préparer les compétences et qualification des salariés aux transitions environnementales, technologiques et organisationnelles à venir.

Eure (ex-IDCC 887) Avenant du 29 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Eure,
Organisations de salariés	CFE-CGC Haute-Normandie ; USME CGT-FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1er juillet 1976 modifiée le 27 janvier 1987 (n° 887) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1er juillet 1976 modifiée le 27 janvier 1987 (n° 887), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1er juillet 1976 (dispositions générales, avenant n° 1, avenant n° 2 relatif à certaines catégories de mensuels résultant du protocole d'accord national du 13 septembre 1974 ;

- annexes jusqu'à 2011 portant sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives et sur l'indemnité de panier ;

- accord du 16 janvier 2011 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;

- accord du 15 janvier 2013 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;

- accord du 16 janvier 2014 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;

- accord du 21 janvier 2015 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;

- accord du 24 janvier 2017 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;

- accord du 24 janvier 2018 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;

- accord du 1er février 2019 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;

- accord du 27 janvier 2020 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;

- accord du 16 avril 2021 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;

- accord du 2 février 2022 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1er juillet 1976 modifiée le 27 janvier 1987 (n° 887). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire et à la définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie.

Ainsi, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets.

À partir de cette date, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire et à la définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Évreux.

Eure-et-Loir (ex-IDCC 984) Avenant du 25 avril 2022 relatif à la refonte des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Eure-et-Loir,
Organisations de salariés	CFDT Métaux ; CFE CGC métallurgie Centre,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir (IDCC 0984) et les accords et avenants conclus dans le champ de celle-ci, ainsi que ses annexes, ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir (IDCC 0984), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir (IDCC 0984). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI

et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chartres.

Finistère (ex-IDCC 860) Avenant du 26 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Finistère,
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie et des industries connexes du Finistère (IDCC 0860) et les accords, conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie et des industries connexes du Finistère (IDCC 0860), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, soit le 1er janvier 2024.

Sont notamment visés :

- la convention collective de la métallurgie et des industries connexes du Finistère ;

- l'avenant n° 40 dit « Avenant mensuels » ;

- l'avenant n° 2 relatif à certaines catégories de mensuels ;

- l'accord fixant les règles de fonctionnement de la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie du Finistère ;

- l'avenant n° 60 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) à compter du 1er mars 2022 ;

- l'avenant n° 61 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) à compter de 2022.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale de la métallurgie et des industries connexes du Finistère (IDCC 0860) à savoir, l'avenant n° 34 relatif à la prévoyance.

La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Brest.

Flandres-Douaisis (ex-IDCC 1387) Avenant du 10 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UDIMETAL Nord - Pas-de-Calais,
Organisations de salariés	CFTC métallurgie ; CFE-CGC métallurgie Calais ; CFDT métaux 59 ; CTDS FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

La convention collective nationale de la métallurgie a été signée le 7 février 2022 et prévoit une entrée en vigueur le 1er janvier 2024 sous réserve des dispositions propres à la protection sociale complémentaire.

À compter de cette échéance, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques des Flandres (IDCC n° 1387) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques des Flandres (IDCC n° 1387), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale des industries métallurgiques des Flandres (IDCC n° 1387). Est notamment visé l'accord du 1er février 2012 complétant la convention collective territoriale des industries métallurgiques des Flandres (IDCC n° 1387) par un chapitre 13 intitulé « Prévoyance ».

La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

C'est pourquoi les partenaires sociaux conviennent que les dispositions de la convention collective territoriale susmentionnées relatives à la protection sociale sont abrogées et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

Ainsi, à partir cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Flandres-Douaisis (ex-IDCC 1387) Accord du 10 juin 2022 relatif aux jours de fête et à l'allocation complémentaire de vacances

Signataires	
Organisations patronales	UDIMETAL Nord - Pas-de-Calais,

Signataires	
Organisations de salariés	CFTC métallurgie ; CFE-CGC métallurgie Calais ; CFDT métaux 59 ; CTDS FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été signé le 7 février 2022 et prévoit une entrée en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de cette échéance, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Néanmoins, les partenaires sociaux signataires du présent accord, tout en étant attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales, ont convenu des dispositions suivantes :

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant :

- l'arrondissement de Lille ;

- l'arrondissement de Douai ;

- dans l'arrondissement de Dunkerque, les anciens cantons de Merville, Bailleul, Cassel et Hazebrouck tels que découpés à la date du 31 décembre 1986.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Jours de fête

Article 3

En vigueur non étendu

Pour les salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord les dispositions suivantes sont applicables :

Le chômage des jours de fête légale, d'une des journées de fête locale et d'une fête professionnelle ne peut entraîner de réduction de la rémunération mensuelle.

Allocation complémentaire de vacances

Article 4

En vigueur non étendu

Pour les salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord les dispositions suivantes sont applicables :

4.1. À l'occasion du congé et en plus de l'indemnité de congés payés, tout salarié percevra une allocation complémentaire de vacances de cinq cents euros (500 €).

Le montant de l'allocation complémentaire de vacances couvre la période allant du 1er mai au 30 avril.

Cette allocation sera versée au moment du départ en congés.

4.2. Cette allocation sera calculée, comme en matière de congés payés, mais sans arrondissement, au prorata du nombre de mois entiers de présence dans l'entreprise durant la période de référence.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, l'allocation sera calculée en tenant compte d'un coefficient résultant du rapport entre la durée contractuelle de travail de l'intéressé et la durée légale du travail.

4.3. Cette indemnité ne sera pas due à ceux qui auraient été absents le jour ouvrable précédant le départ en congé ou celui prévu pour la reprise du travail (sauf si l'absence est autorisée ou justifiée par la maladie, un accident ou un cas de force majeure) ni à ceux qui perçoivent une indemnité compensatrice de congés.

4.4. Toutefois, elle sera versée pro rata temporis :

- aux salariés licenciés sauf si le congédiement est motivé par une faute grave ;

- en cas de départ en retraite ;

- en cas de décès du salarié, au conjoint survivant et à défaut aux enfants à charge.

4.5. Elle ne se cumulera pas avec les primes qui, même sous une autre dénomination, auraient le même objet.

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Adhésion

Article 8

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Entrée en vigueur et déploiement du présent accord autonome

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Une négociation territoriale sur la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté s'engagera chaque année conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie. Cette négociation portera également sur l'allocation complémentaire de vacances prévue à l'article 4 du présent accord.

Extension de l'accord

Article 10

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 11

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Flandres-Douaisis (ex-IDCC 1387) Accord du 23 décembre 2022 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UDIMETAL Nord - Pas-de-Calais,
Organisations de salariés	CFTC métallurgie ; CFE métallurgie Calais ; CFDT métaux 59 ; CTDS FO,

Préambule

En vigueur étendu

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, modifié par l'accord national du 21 décembre 2018 en vigueur à la date de signature du présent accord, et, de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur métallurgie, notamment les entreprises travaillant dans les filières de la mobilité et plus particulièrement les entreprises devant anticiper des mutations et adaptations importantes pour passer du thermique à l'électrique.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;

- de relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l'emploi et de la qualification des salariés ;

- d'anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur et de l'e-mobilité ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire…

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de l'e-mobilité a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur diverses études :

- le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 :

http://cio.ac-amiens.fr/IMG/pdf/metallurgie-en-hdf.pdf ;

- le lien vers l'étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-compe%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf;

- étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

- une reprise post-Covid ralentie par :

1. Des ruptures dans la chaine de valeur ;

2. Une pression sur les composants, les prix matières, l'énergie… ;

3. Des événements géopolitiques ;

- des virages technologiques industriels diversement amorcés par les acteurs pré-Covid ;

- le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables.

3 implantations en Hauts-de-France de Giga-factory dont une sur le territoire « Flandre-Douaisis ».

2. Évolution des métiers

Une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouvelles technologies ou process de fabrication ;

- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;

- une digitalisation croissante sur tous les métiers.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article 1.3 « Champ d'application » de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres (IDCC : 1387) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;

- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques et technologiques ;

- dans la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit sa taille, une attention particulière étant portée aux PMI et sous-traitants.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, mais tout salarié a vocation à bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'AR2I Hauts-de-France, il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, 500 000 euros pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2024 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'AR2I :

- frais pédagogiques : 100 % ;

- rémunération : 100 % ;

- frais annexes (transport, repas) : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté pour 2022 par le conseil d'administration de l'AR2I et sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

La prise en charge des actions engagées sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement

des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes ».

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra a minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM-Udimétal aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales

représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www. uimm. fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) Avenant du 24 mars 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Gard Lozère,
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; UNSA,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie du Gard et de la Lozère (IDCC 2126) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie du Gard et de la Lozère (IDCC 2126), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- la convention collective de la métallurgie de Nîmes du 27 décembre 1999 ;

- l'avenant du 7 novembre 2006 ayant modifié cette convention collective pour en faire la convention collective de la métallurgie du Gard et de la Lozère ;

- l'avenant du 11 janvier 2011 ;

- les annexes (accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application, accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement, accord national du 21 juillet 1975 sur la classification…) ;

- les accords collectifs sur les rémunérations annuelles garanties et la valeur du point conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article V-3 relatif à la prévoyance (protection sociale) de la convention collective territoriale de la métallurgie du Gard et de la Lozère (IDCC 2126). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée relatifs à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas le complément versé par l'employeur en cas d'arrêt maladie ou d'accident (également dénommé « garantie de maintien de salaire »).

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Alès.

Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) Accord du 24 mars 2022 relatif à la médaille du travail

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Gard Lozère,
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; UNSA,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Le constat partagé entre les partenaires sociaux territoriaux a fait apparaître des différences significatives au bénéfice des salariés couverts par la convention collective territoriale, à savoir les salariés relevant des futurs groupes d'emplois A à E (salariés non-cadres). Le présent avenant intègre donc la sauvegarde au bénéfice de ces salariés d'un avantage qui ne figure pas dans les dispositions nationales s'agissant de la médaille du travail.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de la métallurgie du Gard et de la Lozère, tel qu'applicable avant sa disparition, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Médaille d'honneur du travail

Article 3

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent, pour préserver l'équilibre du dispositif conventionnel national tout en prenant en compte des différences significatives figurant dans la convention collective territoriale s'agissant des salariés non-cadres, d'attribuer une gratification à l'occasion de l'attribution de la médaille d'honneur du travail dans les conditions suivantes.

À l'occasion de l'attribution de la médaille d'honneur du travail, il sera accordé aux nouveaux médaillés une gratification égale à :

- 60 fois le Smic horaire pour la médaille d'argent (20 ans) ;

- 90 fois le Smic horaire pour la médaille de vermeil (30 ans) ;

- 150 fois le Smic horaire pour la médaille d'or (35 ans) ;

- 200 fois le Smic horaire pour la grande médaille d'or (40 ans).

Dans tous les cas, cette gratification est plafonnée à une fois le salaire mensuel de base du salarié conformément à la limite d'exonération admise par la sécurité sociale.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas effectué dans l'entreprise qui lui attribue la gratification, la totalité du temps de service

lui donnant droit à l'attribution de la médaille, cette gratification sera calculée proportionnellement à son ancienneté dans l'entreprise.

Si le salarié se voit attribuer simultanément plusieurs médailles, une seule médaille est prise en considération pour l'attribution de la gratification : celle ayant le grade le plus élevé.

Si l'ancienneté de services requise pour l'attribution d'une médaille est atteinte avant le départ en retraite du salarié et qu'elle est demandée avant son départ en retraite, la gratification sera versée à l'occasion de l'attribution de la médaille, y compris si le salarié est devenu retraité à la date de cette attribution.

La gratification allouée au titre de la médaille d'honneur du travail est exonérée fiscalement et de cotisations sociales dans les conditions déterminées par les dispositions légales et réglementaires.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Adhésion

Article 7

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Entrée en vigueur de l'accord et extension

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 9

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Alès.

Gironde et Landes (ex-IDCC 1635) Avenant du 28 mars 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Gironde Landes,
Organisations de salariés	CFDT SMG ; USMG FO ; SMAQ Aquitaine,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Cette convention collective nationale préserve le cadre d'un dialogue social de proximité en prévoyant la possibilité de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin d'appliquer, d'adapter ou de compléter les dispositions conventionnelles nationales pour tenir compte, le cas échéant, des spécificités du territoire, dans le respect des principes, de la philosophie et de l'architecture du dispositif conventionnel de la branche définis au titre II de la convention collective nationale de la métallurgie et des conditions définies, le cas échéant, par les accords nationaux de branche.

Elle maintient également au niveau territorial la négociation de la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes n° 1635 et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes n° 1635, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales à la date fixée à l'article 1er dudit avenant.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Haut-Rhin (ex-IDCC 1912) Dénonciation par lettre du 12 septembre 2022 des dispositions conventionnelles territoriales

En vigueur

UIMM Alsace

Site de Mulhouse : Maison de l'Industrie

31, rue François Spoerry

68100 Mulhouse

Mulhouse, le 12 septembre 2022

Madame, Monsieur

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février dernier, entrera en vigueur le 1er janvier 2024. Dans cette perspective, je vous informe, par la présente et en ma qualité de Président, que l'UIMM Alsace dénonce la convention collective territoriale des industries de la métallurgie du Haut-Rhin (IDCC 1912) ainsi que l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois. Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1er octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective territoriale des industries de la métallurgie du Haut-Rhin (IDCC 1912), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1er janvier 2024.

Sont notamment visés par la dénonciation :

- la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin du 22 décembre 1995 - Dispositions générales ;

- l'avenant « mensuels - personnel non-cadre » à la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin ;

- l'avenant relatif à « certaines catégories de mensuels (Agents de maîtrise, administratifs et techniciens niveaux IV et V » à la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin ;

- l'avenant « cadres - personnel cadre » à la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin ;

- les annexes à la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin constituées par :

- l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992 (annexe I) ;

- l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février

1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992 (annexe II) ;

- et l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 (annexe III) ;

- accord métallurgie du Haut-Rhin du 1er mars 2007 portant modification de l'avenant « mensuels - personnel non-cadre » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin ;

- l'ensemble des accords annuels portant fixation des RMH, RAMG, prime de panier et prime d'équipe :

- accord métallurgie du Haut-Rhin du 28 juin 1996 ;

- accord métallurgie du Haut-Rhin du 2 juin 1997 ;

- accord métallurgie du Haut-Rhin du 5 octobre 1998 ;

- accord métallurgie du Haut-Rhin du 2 juillet 2001 ;

- accord métallurgie du Haut-Rhin du 1er juillet 2002 ;

- accord métallurgie du Haut-Rhin du 5 juillet 2003 ;

- accord métallurgie du Haut-Rhin du 1er juillet 2004 ;

- accord métallurgie du Haut-Rhin du 30 juin 2005 ;

- accord métallurgie du Haut-Rhin du 24 mai 2006 ;

- accord métallurgie du Haut-Rhin du 2 juillet 2007 ;

- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 10 juillet 2009 ;

- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1er juillet 2010 ;

- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1er juillet 2011 ;

- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 31 juillet 2012 ;

- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1er juillet 2013 ;

- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1er juillet 2014 ;

- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1er juillet 2016 ;

- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 29 juin 2017 ;

- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 29 juin 2018 ;

- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 28 juin 2019 ;

- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 30 juin 2021 ;

- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 17 juin 2022.

La dénonciation fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément au formalisme prévu en cas de dénonciation par l'article 3 des dispositions générales de la convention collective territoriale, vous trouverez joint à ce courrier un projet de texte pour lequel nous vous ferons parvenir une invitation à négocier dans les meilleurs délais, postérieurement aux formalités de notification et de dépôt de l'acte de dénonciation.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Président.

Haute-Marne et Meuse (ex-IDCC 1315) Avenant du 7 juillet 2022 relatif à la révision des

dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Champagne-Ardenne ; UIMM Lorraine,
Organisations de salariés	CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ; CGT-FO Haute-Marne et Meuse ; CFDT Haute-Marne et Meuse,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 révisée par avenant du 23 avril 2014 (IDCC n° 1315) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 révisée par avenant du 23 avril 2014 (IDCC n° 1315), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 ;

- avenant du 12 mai 1975 relatif à certaines catégories de mensuels ;

- avenant du 10 mai 2001 ;

- avenant du 6 décembre 2002 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;

- avenant du 6 décembre 2002 relatif à la valeur du point ;

- avenant du 26 avril 2005 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;

- avenant du 26 avril 2005 relatif à la valeur du point ;

- avenant du 13 novembre 2006 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;

- avenant du 13 novembre 2006 relatif à la valeur du point ;

- avenant du 10 juillet 2007 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;

- avenant du 10 juillet 2007 relatif à la valeur du point ;

- avenant du 7 juillet 2008 relatif à la prévoyance ;

- avenant du 31 mars 2010 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;

- avenant du 31 mars 2010 relatif à la valeur du point ;

- avenant du 24 mai 2011 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;

- avenant du 24 mai 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- avenant du 31 mai 2012 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;

- avenant du 31 mai 2012 relatif à la valeur du point ;

- avenant du 31 mars 2014 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et à la valeur du point ;

- avenant du 31 mars 2014 relatif à la valeur du point ;

- avenant du 23 avril 2014 de révision à convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 ;

- avenant du 7 juillet 2015 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;

- avenant du 7 juillet 2015 relatif à la valeur du point ;

- avenant du 26 mai 2016 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;

- avenant du 26 mai 2016 relatif à la valeur du point ;

- avenant du 26 avril 2019 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;

- avenant du 1er juillet 2021 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;

- avenant du 1er juillet 2021 relatif à la valeur du point ;

- avenant du 4 mars 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;

- avenant du 4 mars 2022 relatif à la valeur du point.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent accord, n'est pas applicable à l'article 233 de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 révisée par avenant du 23 avril 2014 (IDCC n° 1315). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 233 de la convention collective territoriale susmentionnée relatifs à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chaumont.

Haute-Marne et Meuse (ex-IDCC 1315) Accord autonome du 7 juillet 2022 relatif à la journée de fête locale

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Champagne-Ardenne ; UIMM Lorraine,
Organisations de salariés	CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ; CGT-FO Haute-Marne et Meuse ; CFDT Haute-Marne et Meuse,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective Nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Enfin, le présent accord s'inscrit dans le cadre de la signature de l'avenant de révision-extinction du 7 juillet 2022 de la convention collective territoriale de la Haute-Marne et de la Meuse, avenant dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de

la convention collective nationale de la métallurgie.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Jour de fête locale

Article 3

En vigueur non étendu

Indépendamment des jours fériés légaux, il sera payé au cours d'un des quatre trimestres, dans le cadre de chaque entreprise, après accord entre la direction et les membres du comité social et économique, un jour correspondant à une fête locale traditionnelle.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Adhésion

Article 7

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Entrée en vigueur de l'accord et extension

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 7 juillet 2022 de révision extinction de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 9

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chaumont.

Haute-Saône (ex-IDCC 3053) Avenant du 22 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	l'UIMM Haute-Saône,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries de la métallurgie de Haute-Saône n° 3053 et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries de la métallurgie de Haute-Saône n° 3053, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- l'accord du 24 avril 2012 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'avenant du 18 septembre 2012 portant modification de l'accord du 24 avril 2012 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 9 avril 2013 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'avenant du 7 avril 2014 à la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône du 26 septembre 2011 portant modification des dispositions relatives au régime de prévoyance complémentaire et à la prime de panier ;

- l'accord du 3 juin 2014 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 18 juin 2015 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 11 juillet 2016 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 25 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 13 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'accord du 7 juillet 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'avenant du 5 juillet 2021 à la convention collective de Haute-Saône du 26 septembre 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'avenant du 17 décembre 2021 portant modification de l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 57, relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries de la métallurgie de Haute-Saône n° 3053. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Le dialogue social territorial à compter du 1er janvier 2024

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales (ou, autres) et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Suivi du déploiement

Article 4

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 6 de la convention collective territoriale des Industries de la métallurgie de Haute-Saône n° 3053.

Ces réunions porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Ils réaffirment leur attachement à l'attention particulière portée par les entreprises de la métallurgie de Haute-Saône dans les domaines de la parentalité (opportunités d'aménagement d'horaires pendant la maternité, la rentrée scolaire…) ainsi qu'à la promotion et aux évolutions de carrières des salariés. Les réunions de la commission paritaire territoriale de négociation prévue à l'article 3 du présent avenant porteront notamment sur ces thématiques.

Les réunions porteront également sur le déploiement territorial de la classification.

Elles auront pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Elles n'ont ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison de 2 fois par an, au moins, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Ce suivi pourra, le cas échéant, continuer à être traité dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN).

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des

dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Vesoul.

Haute-Savoie (ex-IDCC 836) Avenant du 4 mars 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention

Signataires	
Organisations patronales	CSM 74,
Organisations de salariés	CFTC ; FO Métallurgie 74 ; CFE-CGC Métallurgie 74 ; CFDT Métallurgie 74,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et devrait entrer en vigueur le 1er janvier 2024. (Il est rappelé que l'annexe 9 de la convention collective nationale du 7 février 2022 entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de ladite convention collective nationale et au plus tôt le 1er janvier 2023).

Il prévoit la possibilité de conclure au niveau territorial des accords autonomes dans le respect de l'architecture du dispositif conventionnel et de l'articulation des normes au sein de la branche, tels que prévus par la convention collective nationale du 7 février 2022.

À compter de cette échéance, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de Haute-Savoie (IDCC n° 0836) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de Haute-Savoie (IDCC n° 0836), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés les accords suivants :

- convention collective conclue le 16 février 1976 modifiée le 13 juillet 1976, 31 août 1976, 6 novembre 1979, 30 avril 1980, 12 novembre 1984, 28 juin 1985, 28 juin 2002 ;

- accords relatifs aux rémunérations annuelles garanties (REGA) et rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) conclus en date du 29 avril 2013, 4 avril 2014, 23 février 2015, 15 avril 2016, 15 mars 2017, 5 avril 2018, 1er avril 2019, 18 juin 2020, 29 mars 2021.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée et notamment l'accord du 16 juin 1955 et ses avenants et annexes.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

Haute-Savoie (ex-IDCC 836) Accord du 3 mai 2022 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CSM74,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à se mobiliser sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Haute-Savoie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment des filières automobile et aéronautique.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- permettre aux entreprises industrielles du territoire de préserver leurs activités et d'anticiper, par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leur évolution dans un contexte particulièrement difficile ;

- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire aux modifications majeures de certains marchés dans un contexte économique international incertain ;

- anticiper l'évolution des métiers liée aux technologies digitales, à la robotisation, et à la transition énergétique,

et plus largement sauvegarder la compétitivité des entreprises de la filière concernées en créant un cadre favorable à la formation et au développement des compétences.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de Haute-Savoie a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Les deux années de crise sanitaire ont pu être traversées par les entreprises industrielles haut-savoyardes grâce à leur capacité d'adaptation et la mobilisation de leurs équipes, ainsi qu'à l'appui des moyens mobilisés par l'État pour les accompagner.

En 2021, après un recul de leur chiffre d'affaires de 12 %, les industries du territoire ont connu une période de reprise avec un CA en hausse permettant de revenir au niveau de 2019.

Cette dynamique de reprise s'est trouvée cependant tempérée par les fortes tensions qui sont apparues sur les approvisionnements dès la fin du 1er semestre 2021.

À titre indicatif, sur le dernier trimestre 2021, 72 % des entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête trimestrielle de conjoncture menée par le MEDEF et la CSM Haute-Savoie signalaient des difficultés d'approvisionnement, celles-ci déclarant à hauteur de 92 % d'entre elles connaître des perturbations de leur production en raison de ces difficultés. En corollaire de ces difficultés d'approvisionnement, 88 % des entreprises répondantes étaient impactées dans leurs achats par la hausse du prix des matières premières et de l'énergie.

La filière de la sous-traitance automobile (qui constitue à titre indicatif 60 % du CA des entreprises de décolletage) a été et continue à être particulièrement touchée par les effets de la crise des semi-conducteurs, ce qui a entraîné pour certaines d'entre elles la nécessité d'engager des mesures d'activité partielle de longue durée. Le dernier trimestre de l'année 2021 s'est donc dégradé, venant limiter la dynamique constatée et obérer les prévisions pour 2022.

D'une manière plus large, les problèmes d'approvisionnement ont généré un ralentissement voire des mesures d'activité partielle (AP ou APLD) dans de nombreux secteurs industriels.

Ces difficultés d'approvisionnement, le coût des matières premières et de l'énergie sont aggravés en ce début 2022 par une situation géopolitique particulièrement grave et préoccupante. De nombreuses industries haut-savoyardes qui commençaient à voir des signes positifs de reprise se trouvent concernées par les enjeux relatifs à l'énergie ou matières premières en résultant ou par les conséquences de cette crise sur les marchés d'exportation.

À titre d'exemple, dans la sous-traitance automobile, ce sont les fournisseurs des constructeurs allemands implantés en Ukraine qui signalent déjà connaître les répercussions des arrêts d'activité.

Nombre d'entreprises de la filière automobile, comme de l'aéronautique, qui maintiennent une bonne consistance des carnets de commande sur le court terme expriment l'inquiétude de la crise actuelle. L'impact du coût des matières premières et surtout de l'énergie rogne les marges, car il ne peut être intégralement répercuté sur les prix.

Certains marchés, comme le luxe, le médical, et plus largement les marchés des biens d'équipements, sont repartis à la hausse et demeurent portés par une bonne dynamique, mais subissent également les mêmes difficultés.

Enfin, avec un taux de chômage qui se situait à 5,9 % au 4e trimestre 2021, la Haute-Savoie affiche un dynamisme positif de son marché du travail. Le corollaire est que 67 % des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises haut-savoyardes (enquête BMO du 1er trimestre 2022) et l'industrie déplore massivement des difficultés de recrutement. Celles-ci concernent notamment des opérateurs et régleurs en usinage, des assembleurs-monteurs, des conducteurs d'équipements industriels, des automaticiens et des techniciens de maintenance, mais aussi plus largement l'ensemble des fonctions supports (méthodes, bureaux d'études, logistique…).

Cette tension du marché du travail impacte la capacité de production et d'anticipation des entreprises et continue à être ressentie comme l'une des difficultés significatives des entreprises industrielles du territoire.

Autres éléments de contexte

Avec près de 30 000 salariés et de 1 100 entreprises, l'industrie métallurgique de Haute-Savoie représente un quart du PIB du département. Elle repose sur un tissu de TPE et PME, aux côtés de quelques ETI et grands groupes (seules 6 entreprises ont un effectif supérieur à 500 salariés et 18 un effectif compris entre 200 et 500 salariés).

Les secteurs d'activité se répartissent comme suit :

- métallurgie et travail des métaux (environ 50 % des effectifs) ;

- fabrication de machines et équipements (environ 25,5 %) ;

- industries de matériels électriques (environ 7,5 %) ;

- matériel médical et instrumentation (environ 5 %) ;

- composants électroniques ;

- construction et équipements automobile ;

- construction et équipement aéronautique ;

- et autres industries diverses.

La très forte représentation du secteur de la métallurgie et du travail des métaux correspond à une très forte implantation d'entreprises de sous-traitance mécanicienne, qui explique en grande partie les enjeux de mutations auxquelles elles sont confrontées.

Plusieurs éléments clés sont à prendre en compte :

Le potentiel de croissance des entreprises se situe principalement à l'international, dans l'innovation, la transformation digitale et la capacité d'appréhender de nouveaux marchés. Cela suppose, en particulier pour les TPE et PME, la capacité à travailler sur des systèmes de production et d'organisation agiles et réactifs, capables de s'adapter en permanence à un contexte mouvant.

La filière de la sous-traitance automobile, très présente sur le territoire, (elle représente par exemple près de 60 % du CA du décolletage) doit mener une stratégie de transformation déjà engagée, avec la recherche de nouveaux marchés hors secteur, ou de repositionnement notamment sur le véhicule électrique. Avec la fin du moteur thermique attendue pour 2035, les évolutions de cette filière restent une préoccupation majeure pour les acteurs du territoire, un véhicule électrique nécessitant environ 7 fois moins de pièces mécaniques que pour une motorisation thermique. La diversification s'impose donc comme un élément clé de la pérennité des entreprises industrielles de la filière.

Les entreprises qui travaillent pour l'aéronautique sont de leur côté fortement challengées par leurs grands donneurs d'ordre pour gagner en performance dans la chaine de valeur.

Tous les secteurs, quels qu'ils soient, sont confrontés aux enjeux énergétiques et environnementaux, tant au regard de l'augmentation des coûts de l'énergie qu'au regard de la nécessité de s'inscrire dans le développement durable et la transformation énergétique. Éco-conception, décarbonation et production propre, maîtrise des coûts et impacts énergétiques sont des axes de travail essentiels et indispensables qu'il faut accompagner.

Enfin l'intégration dans l'industrie 4.0 est une réalité dont beaucoup d'entreprises doivent encore se saisir et pour laquelle les chantiers sont d'ampleur : robotisation, digitalisation des moyens et de la chaine de valeur, lignes de production connectées, gestion de la data…

L'industrie métallurgique de Haute-Savoie est marquée par sa capacité de résilience et de rebond. Pour faire face aux difficultés et s'adapter aux évolutions, certaines entreprises sont déjà activement impliquées dans ces enjeux : ainsi par exemple à fin 2021, 39 entreprises étaient engagées au titre du plan de relance dans la modernisation de la filière automobile et 28 dans la modernisation de la filière aéronautique. Ces transformations indispensables supposent une évolution des emplois et des compétences dans un environnement du marché du travail qui reste très tendu.

2. Évolution des métiers

Les principales tendances observées concernant l'évolution de métiers sur le département de Haute-Savoie sont en phase avec les constats et pistes d'actions issus des études de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie concernant les secteurs d'activité présents dans le territoire.

L'ensemble des grands domaines de compétences industrielles sont visés, la conception, les méthodes et la production avec l'automatisation et la robotisation, l'installation et la maintenance, le développement commercial, la supply chain et la gestion des flux, avec une prise en compte de plus en plus prégnante des enjeux environnementaux et digitaux dans ces

différentes compétences.

Les transformations de la filière automobile notamment vont inciter un certain nombre d'entreprises à repenser les compétences des régleurs, avec l'évolution de la très grande série vers de la moyenne ou petite série.

Le management de proximité, la gestion de projet, les méthodes collaboratives et agiles sont aussi des axes du développement des compétences significativement identifiés par les entreprises.

L'intégration accrue des outils numériques et digitaux et le traitement analytique des données de production sont également des composantes fortes des attentes exprimées par les entreprises.

Les partenaires sociaux de la métallurgie de Haute-Savoie ont donc pour objectif de favoriser le soutien aux entreprises dans le développement de la formation professionnelle. Il s'agit de leur permettre de faire face aux graves difficultés conjoncturelles auxquelles elles sont confrontées et d'adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques, environnementales et organisationnelles en cours et à venir.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et établissements visés à l'article 1er des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976.

Il s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, afin de les sécuriser dans l'emploi industriel et préparer la reprise économique dans les meilleures conditions.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions des marchés des entreprises, aux mutations technologiques nécessaires notamment numériques et digitales, mais aussi aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises impactées par les graves difficultés conjoncturelles.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance Industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

Les entreprises qui seraient amenés à identifier des emplois menacés, pourront être orientées vers le dispositif de transitions collectives, Transco, et bénéficier de l'offre de services de la plateforme territoriale mise en place à cet effet.

2. Autres dispositifs

Certifications professionnelles

Les signataires souhaitent affirmer la pertinence des dispositifs de certification, et particulièrement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie et blocs de compétences, mais aussi certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI), au regard des enjeux de maintien et de développement de compétences.

À cette fin, les parties signataires s'attacheront à en assurer la promotion auprès des entreprises et des salariés pour la mise en œuvre du présent accord.

Validation des acquis de l'expérience et VAE de branche

Dans le souci de la sécurisation dans l'emploi industriel, la validation des acquis de l'expérience, qui est une des voies d'accès à la certification professionnelle, sera également promue auprès des salariés et des entreprises, ainsi que la validation des acquis de l'expérience de branche telle que prévue à l'article 54.3 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie pour les CQPM non-inscrits au répertoire national des certifications professionnelles.

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de la CSM Haute-Savoie.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

La CSM Haute-Savoie invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Les parties signataires conviennent que cette commission de suivi se tiendra à la suite des réunions de la commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation (CPIEF de Haute-Savoie).

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par la CSM Haute-Savoie aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www. uimm. fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Haute-Vienne et Creuse (ex-IDCC 937) Avenant du 20 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Limousin,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse (IDCC 0937) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à

compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse (IDCC 0937), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

L'accord autonome du 20 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition sur le territoire de la Haute-Vienne et creuse n'est pas visé par l'alinéa 1er du présent article.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 35 bis de l'avenant mensuels, relatifs à la prévoyance complémentaire, de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse (IDCC 0937). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 35 bis de l'avenant mensuels de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la prévoyance complémentaire est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Limoges.

Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) Avenant du 15 avril 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Adour Pyrénées,
Organisations de salariés	CFTC métallurgie ; CFE-CGC métallurgie ; FO Hautes-Pyrénées,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées (IDCC 1626) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés et de prévoir les modalités de suivi du déploiement sur la période du 7 février 2022 au 31 décembre 2023 sur le territoire des Hautes-Pyrénées.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées (IDCC 1626), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramique et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 modifiée par :

- avenant du 28 juillet 2000 relatif au départ à la retraite des mensuels avant 65 ans ;

- avenant du 25 novembre 2011 relatif à l'application de l'avenant national du 21 juin 2010 ;

- avenant du 24 mars 2014 relatif à la prévoyance ;

- accords TEG/RMH relatifs aux salaires minima conventionnels des mensuels et à la valeur du point.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées (IDCC 1626).

La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire en cas d'arrêt de travail.

Organisation du dialogue social territoriale dans le cadre de l'EDCM

Article 3

En vigueur non étendu

Afin de préparer l'organisation du futur dialogue social territorial qui sera effectif à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie le 1er janvier 2024 et au regard des enjeux actuels et à venir, les partenaires conviennent de traiter des thématiques suivantes dans le cadre des négociations territoriales à venir :

- la mobilité géographique dans le cadre de l'attractivité dans les Hautes-Pyrénées ;

- l'organisation mixte du travail.

Les parties s'accordent sur le principe d'aborder de manière distincte ces thèmes.

En complément de ces thématiques, l'accord prévoit l'ouverture de négociations annuelles sur la valeur du point territoriale servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

La convention collective nationale de la métallurgie préserve le cadre d'un dialogue social de proximité en prévoyant la possibilité de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin de compléter les dispositions conventionnelles nationales pour tenir compte, le cas échéant, des spécificités du territoire, dans le respect des principes, de la philosophie et de l'architecture du dispositif conventionnel de la branche définis au titre II de la convention collective nationale de la métallurgie et des conditions définies, le cas échéant, par les accords nationaux de branche.

Les parties prévoient également l'organisation d'à minima une réunion par an portant sur l'actualité, les conjonctures et l'emploi sur le territoire des Hautes-Pyrénées. Ces réunions constitueront un temps d'échanges et non de négociations territoriales, et ne se substitueront pas à la CPREFP. Elles seront à l'initiative soit de l'organisation professionnelle, l'UIMM Occitanie Adour-Pyrénées, soit des organisation syndicales territoriales.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

Commission paritaire de suivi de déploiement de la classification de la convention collective nationale de la métallurgie

Article 4

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place une commission de suivi territoriale pendant la période de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie.

Cette commission a vocation de permettre aux partenaires sociaux d'échanger sur le déploiement de la thématique « classification » sur le département des Hautes-Pyrénées.

Cette commission traitera des enjeux soulevés, des méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que des bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Cette commission a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial à travers :

- la présentation d'indicateurs généraux ;

- l'appropriation du guide pédagogique paritaire ;

- la mise en place d'ateliers de formation pratique pour s'exercer à la formalisation et à l'évaluation d'emplois sans créer d'emplois repères.

Cette commission n'a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles et particulières de salariés ou d'entreprises, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Elle sera organisée une fois par trimestre à l'initiative de la partie la plus diligente jusqu'à la fin de la période de déploiement national, soit jusqu'à la fin du 1er trimestre 2024.

Une commission de bilan sera organisée en juin 2024. À cette occasion, les partenaires sociaux évalueront la nécessité de prolonger la tenue de cette commission jusqu'à la fin de l'année 2024.

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tarbes (65).

Havre (Arrondissement du) (ex-IDCC 979) Avenant du 3 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Havre,
Organisations de salariés	FO ; CFDT métallurgie Havre ; CFE-CGC Haute-Normandie,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de

l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre (IDCC 0979), et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 4 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre (IDCC 0979) du 26 juin 1978.

Les réunions porteront sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un atelier paritaire de suivi du déploiement de la classification au sein de leur commission paritaire territoriale.

Cet atelier a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Cet atelier n'a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison de deux fois par an jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Il appartiendra aux partenaires sociaux territoriaux de déterminer les conditions de la poursuite des réunions de suivi au-delà de cette échéance.

En outre, les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre (IDCC 0979), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

Textes conventionnels	Organisation patronale signataire	Syndicats signataires	Lieux de dépôt	Dates de dépôt Dates d'extension
Convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 modifiée par les textes suivants + Salaires et primes 22.10.1979	CSIMH	CFTC, CGT-FO, Adhésion CFE-CGC le 8 février 1993 Adhésion CFDT le 3 juillet 2003	CPH du Havre	29 juin 1978 Extension 16 mai 1980 JO 6.7.1980 Pg. 5906 et suivantes
Accord du 18 septembre 1980 intégrant à la convention collective les dispositions de l'accord national du 26 mars 1980 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance	CSIMH	CGT-FO	DDTE	1.10.1980
NB : figure dans la partie « Accords » de la convention collective.				
Accord du 18 septembre 1980 intégrant à la convention collective les dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif aux garanties applicables aux ouvriers [1] et du protocole d'accord national du 13 septembre 1974 relatif aux agents de maîtrise [2]	CSIMH	CGT-FO	DDTE	1.10.1980
[1] Intégré à l'article 28 de la convention collective (disposition non étendue). [2] Intégré à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels, figurant dans la partie « Accords » de la convention (disposition non étendue).				
Accord du 18 septembre 1980 intégrant à la convention collective l'avenant du 30 janvier 1980 à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification	CSIMH	CGT-FO	DDTE	1.10.1980
NB : l'accord du 21 juillet 1975 modifié figure dans la partie « Accords » de la convention collective.				
Protocole d'accord du 2 octobre 1980 modifiant l'article 26 de la convention collective (indemnisation des heures perdues)	CSIMH	CGT-FO	DDTE	14.10.1980
NB : intégré à l'article 26 paragraphe B de la convention collective (disposition non étendue).				
Accord du 4 mai 1982 intégrant à la convention collective le protocole d'accord national du 23 avril 1982 relatif à l'application aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés, des dispositions de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail	CSIMH	CGT-FO	DDTE	27.05.1982
NB : non intégré à la convention collective.				
Accord du 27 avril 1983 intégrant à la convention collective les dispositions de l'avenant du 4 février 1983 à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.	CSIMH	CGT-FO, CFTC	DDTE CPH	26.05.1983
NB : l'accord national du 21 juillet 1975 modifié figure dans la partie « Accords » de la convention collective.				
Accord du 19 juin 1984 sur les rémunérations minimales hiérarchiques et le tarif des primes et indemnités	CSIMH	CGT-FO, CFTC, CFE-CGC	DDTE CPH	02.07.1984
Accord du 28 mai 1986 sur les rémunérations minimales hiérarchiques et primes	CSIMH	CGT-FO, CFTC, CFE-CGC	DDTE CPH	
Accord du 23 juin 1987 portant révision de la convention collective et des annexes	CSIMH	CGT-FO, CFE-CGC	DDTE CPH	26.06.1987 non étendu
NB : intégré aux articles 21, 33, et 36 de la convention collective (dispositions non étendues).				

Accord du 8 octobre 1990 relatif à l'application du l'article 8 de l'accord national du 25 janvier 1990 portant diverses mesures en matière de qualification et de classification	CSIMH	CGT-FO, CFTC, CFE-CGC	DDTE	17.10.1990
			CPH	
				Extension ultérieure : 29.06.1993 Cf. avenant du 12.02.1993
NB : l'accord national du 21 juillet 1975 modifié figure dans la partie « Accords » de la convention collective.				
Accord du 17 janvier 1992 sur les rémunérations minimales hiérarchiques	CSIMH	CGT-FO, CFTC, CFE-CGC, CFDT	DDTE	23.01.1992
			CPH	22.01.1992
				Extension 10.08.1992 JO 19.08.1992
Avenant du 12 février 1993 portant révision de la convention collective	CSIMH	CGT-FO, CFTC, CFE-CGC	DDTE	1.03.1993
			CPH	26.02.1993
				Extension 29.06.1993 JO 08.07.1993
NB : le texte de la convention collective a intégré toutes les dispositions de cet avenant.				
Avenant du 2 mars 1995 sur les rémunérations minimales hiérarchiques	CSIMH	CGT-FO, CFDT, CFE-CGC	DDTE	15.03.1995
			CPH	13.03.1995
				Extension 30.11.1995 JO 19.12.1995
Avenant du 20 février 1996 sur les rémunérations minimales hiérarchiques	CSIMH	CGT-FO, CFTC, CFE-CGC	DDTE	21.02.1996
			CPH	22.02.1996
				Extension 23.12.1996 JO 3.01.1997
Avenant du 19 décembre 2000 portant révision de l'article 19 de la convention collective (mise à la retraite avant 65 ans)	CSIMH	CGT-FO, CFTC, CFE-CGC	DDTE	22.01.2001
			CPH	22.01.2001
				Extension 12.10.2001 JO 23.10.2001
NB : avenant retiré de la convention collective, et remplacé par l'avenant national du 19 décembre 2003.				
Avenant du 3 juillet 2003 à la convention collective relatif aux RMH et aux RAG 2003	UIMM RH	CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO	DDTE	7.07.2003
			CPH	7.07.2003
				Arrêté extension 8.10.2003 JO 17.10.2003
Avenant du 3 juillet 2003 portant modification de l'article 21 de la convention collective (indemnisation maladie CSG/CRDS)	UIMM RH	CFE-CGC, CFTC, FO	DDTE	7.07.2003
			CPH	7.07.2003
				Arrêté extension 9.06.2004 JO 23.06.2004
NB : avenant intégré à l'article 21 de la convention collective.				
Avenant du 29 octobre 2003 portant modification de l'article 22 de la convention collective (indemnisation maternité CSG/CRDS)	UIMM RH	CFE-CGC, CFTC, FO	DDTE	31.10.2003
			CPH	29.10.2003
				Arrêté extension 9.06.2004 JO 23.06.2004
NB. Avenant intégré à l'article 22 de la convention collective.				

Avenant national (à caractère impératif) du 19.12.2003 à l'accord national du 10.07.1970 sur la mensualisation NB : annule et remplace l'article 19 de la convention collective « Indemnité de départ à la retraite »				Extension du 6.05.2004
Avenant du 30 novembre 2004 à la convention collective relatif aux RAG 2004	UIMM RH	CFE-CGC, CFTC, FO	DDTE	15.12.2004
			CPH	13.12.2004
				Arrêté extension 23.03.2005 JO 5.04.2005
Avenant du 13 avril 2005 modifiant l'annexe 2 à la convention collective (primes et indemnités en euros)	UIMM RH	CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO	DDTE	3.05.2005
			CPH	29.04.2005
				Pas de demande d'extension
Avenant du 13 mai 2005 à la convention collective relatif aux RAG 2005, RMH et indemnités de paniers	UIMM RH	CFDT, CFTC, FO	DDTE	01.06.2005
			CPH	02.06.2005
				Arrêté extension 7.11.2005 JO du 18.11.2005
Accord professionnel du 27 juin 2006 relatif aux RAG et aux RMH.	UIMMRH	CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO	DGT	21.07.2006
			CPH	18.07.2006
				Arrêté extension 24.10.06 JO 4.11.2006
Accord professionnel du 20 septembre 2007 relatif aux RAG, aux RMH, et Indemnités de panier	UIMMRH	CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO	DGT	9.10.2007
			CPH	8.10.2007
				Arrêté d'extension 6.12.2007 JO 18.12.2007
Accord professionnel du 4 juillet 2008 relatif aux RAG, aux RMH, et Indemnités de panier	UIMMRH	CFE-CGC, CFTC, FO	DGT	22.07.2008
			CPH	22.07.2008
				Arrêté d'extension 20.10.2008 JO 25.10.2008
Accord professionnel du 1er décembre 2009 relatif aux RAG	UIMMRH	CFDT, FO, CFTC	DGT	11.12.2009
			CPH	11.12.2009
				Arrêté d'extension 20.03.2010 JO 01.04.2010
Accord professionnel du 17 juin 2010 relatif aux RAG, aux RMH, et Indemnités de panier.	UIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT	02.07.2010
			CPH	02.07.2010
				Arrêté d'extension 27.10.2010 JO 13.11.2010
Avenant du 10 janvier 2011 à la convention collective - contrat de travail, période d'essai, indemnité licenciement, rupture conventionnelle, départ volontaire à la retraite, mise à la retraite	UIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO, CGT	DGT	25.01.2011
			CPH	25.01.2011
				Arrêté d'extension 13.07.2011 JO 22.07.2011

Accord professionnel du 25 janvier 2011 relatif aux RAG, aux RMH, et Indemnités de panier	UIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT	04.02.2011
			CPH	04.02.2011
				Arrêté d'extension 22.04.2011 JO 03.05.2011
Avenant du 9 juin 2011 à la convention collective - prévoyance complémentaire	UIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT	08.07.2011
			CPH	08.07.2011
				Arrêté d'extension 23.12.2011 JO 29.12.2011
Accord professionnel du 26 janvier 2012 relatif aux RAG, aux RMH, et Indemnités de panier	UIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT	07.02.2012
			CPH	07.02.2012
				Arrêté d'extension 19.04.2012 JO 26.04.2012 BOCC 2012-07
Accord professionnel du 4.09.2012 relatif aux RAG	UIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT	18.09.2012
			CPH	18.09.2013
				Arrêté d'extension 27.11.2013 JO 6.12.2012
Accord professionnel du 30 janvier 2013 relatif aux RAG, aux RMH, et Indemnités de panier	UIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT	15.02.2013
			CPH	14.02.2013
				Arrêté d'extension 17.05.2014 JO 29.05.2014
Accord professionnel du 30 décembre 2013 relatif aux RAG, aux RMH et Indemnités de panier	UIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT	23.01.2014
			CPH	31.01.2014
				Arrêté d'extension 18.03.2014 JO 1.4.2014
Accord professionnel du 26 février 2014 relatif RMH	UIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO, CGT	DGT	14.03.2014
			CPH	20.03.2014
				Arrêté d'extension 26.06.2014 18.7.2014
Accord professionnel du 30 janvier 2015 relatif aux RAG, aux RMH, et Indemnité de panier de nuit	UIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT	16.02.2015
			CPH	16.02.2015
				Arrêté d'extension 16.07.2015 JO 25.07.2015
Accord professionnel du 12 février 2016 relatif aux RAG, aux RMH, et aux Indemnités de panier	UIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT	1.03.2016
			CPH	1.03.2016
				Arrêté d'extension 09.06.2016 JO 24.06.2016

Accord professionnel du 17 février 2017 relatif aux RAG, aux RMH, et aux Indemnités de panier	UIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT	31.03.2017
			CPH	10.03.2017
				Arrêté d'extension 30.06.2017 JO 8.07.2017
Accord professionnel du 02 février 2018 relatif aux RAG, aux RMH, et aux Indemnités de panier	UIMMRH	CFE-CGC, CFDT, FO	DGT	26.02.2018
			CPH	26.02.2018
				Arrêté d'extension 28.12.2018 JO 30.12.2018
Accord professionnel du 11 février 2019 relatif aux RAG, aux RMH, et aux Indemnités de panier	UIMMRH	CFE-CGC, CFDT, FO	DGT	25.02.2019
			CPH	25.02.2019
				Arrêté d'extension 30.07.2019 JO 07.08.2019
Accord professionnel du 14 février 2020 relatif aux RAG, aux RMH, et aux Indemnités de panier	UIMMRH	CFE-CGC, CFDT, FO	DGT	26.02.2020
			CPH	26.02.2020
				Arrêté d'extension 24.07.2020 JO 05.08.2020
Accord professionnel du 02 juin 2021 relatif aux RAG, aux RMH, et aux Indemnités de panier	UIMMRH	CFE-CGC, CFDT, FO	DGT	21.06.2021
			CPH	07.06.2021
				Arrêté d'extension 17.09.2021 JO 29.09.2021
Accord professionnel du 15 mars 2022 relatif aux RAG, aux RMH, et aux Indemnités de panier	UIMMRH	CFE-CGC, CFDT, FO	DGT	28.03.2022
			CPH	28.03.2022
				Procédure arrêté d'extension en cours

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 21 bis relatif à la prévoyance complémentaire, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre (IDCC 0979). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 21 bis de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la prévoyance complémentaire est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Extension

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes du Havre.

Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales (ex-IDCC 1577) Avenant du 4 octobre 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Méditerranée,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des Industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales (code IDCC 1577) les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux se sont réunis lors des commissions paritaires en date des 28 janvier 2022, 22 février 2022, 31 mai 2022, 10 juin 2022, 20 septembre 2022 et 4 octobre 2022 et ont décidé de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales (code IDCC 1577), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la Métallurgie.

Sont notamment visés :

- la convention collective des industries métallurgiques électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, applicable à compter du 1er mai 1990 ;

- l'avenant du 24 juin 1996 mettant en place des rémunérations minimales hiérarchiques et des garanties annuelles de rémunération, et en fixant les barèmes respectifs au 1er juillet 1996 (RMH) et pour l'année 1996 (RAG) ;

- l'avenant du 5 octobre 2001 concernant l'indemnité de panier de nuit ;

- l'avenant du 23 mars 2012 à la convention collective des industries métallurgiques et électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales ;

- les annexes à la convention collective des industries métallurgiques électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales (accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application, accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement, accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, accord du 23 octobre 1984 sur les documents à remettre aux organisations syndicales lors de la négociation annuelle sur les salaires…) ;

- l'accord du 6 juillet 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur pétrolier des départements du 34/11/66 ;

- les avenants à la convention collective des industries métallurgiques électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales sur les rémunérations annuelles garanties, la valeur du point et l'indemnité de panier de nuit dits « accords de salaires » conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale et notamment :

-- avenant du 18 mai 2018 sur les salaires concernant la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales ;

-- avenant du 27 avril 2021 sur les salaires concernant la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales ;

-- avenant du 22 février 2022 sur les salaires concernant la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales.

Dispositions spécifiques aux rémunérations annuelles garanties, rémunération minimale hiérarchique et indemnité de panier de nuit

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis lors des commissions paritaires en date du 31 mai 2022, 20 septembre 2022 et 4 octobre 2022 pour partager notamment une analyse de la situation économique et sociale en vue de leur permettre de renégocier pour 2022, la réévaluation du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, des rémunérations annuelles garanties et de l'indemnité de panier de nuit.

Rémunérations minimales hiérarchiques 2023

Article 2.1

En vigueur non étendu

À compter du 1er janvier 2023, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est modifié par le barème pour être porté de 4,79 € à 5,10 € en annexe 1 du présent avenant à partir du coefficient 190. Pour rappel, conformément à l'avenant du 23 mars 2012, le barème issu de l' avenant du 14 janvier 2011 était gelé pour les coefficients 140 à 180 inclus des filières ouvriers et ATEC jusqu'à rattrapage par la valeur du point. Compte tenu de l'augmentation de la valeur du point, le gel concerne les coefficients 140 à 170 jusqu'à rattrapage par la valeur du point.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Rémunérations annuelles garanties

Article 2.2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé pour l'année 2022 en annexe 2 du présent avenant.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures sur la base mensualisée de 151,67 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

La vérification de l'application du présent barème s'effectuera au plus tard le 31 décembre 2022.

Indemnité de panier de nuit

Article 2.3

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'avenant du 5 octobre 2001 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 6,10 € depuis le 1er mars 2022.

Valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté 2024

Article 2.4

En vigueur non étendu

À compter du 1er janvier 2024, les modalités de calcul de la prime d'ancienneté sont définies par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie, la valeur du point servant au calcul de cette prime d'ancienneté est fixée par accord territorial. Les partenaires sociaux fixent cette valeur du point à 5,17 € à compter du 1er janvier 2024.

Égalité professionnelle

Article 2.5

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle, au contenu de l'accord du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 2.6

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent article « Dispositions spécifiques aux rémunérations annuelles garanties, rémunération minimale hiérarchique et indemnité de panier de nuit » ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 3

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Aude, de l'Hérault et des Pyrénées-Orientales (code IDCC 1577). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Dispositions relatives au dialogue social à compter du 1er janvier 2024

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir à compter du 1er janvier 2024, une fois par semestre afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales ou sur des problématiques telles que notamment :

- l'environnement et la RSE où pourront être abordés des sujets relatifs à l'énergie et l'écologie ;

- la mixité, l'attractivité du territoire ;

- le développement industriel et l'innovation.

et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Commission paritaire de suivi de déploiement sur la nouvelle classification de la convention collective nationale de la métallurgie

Article 5

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle classification de la convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la thématique « classification » dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article II.5 de la

convention collective territoriale des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales (code IDCC 1577).

Les réunions porteront sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un suivi du déploiement de la classification au sein de leur commission paritaire territoriale.

Lors de ces réunions seront traités les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Ces réunions ont pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Elles n'ont ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison d'une fois par semestre à l'initiative de la partie la plus diligente jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, soit le 1er janvier 2024.

Il appartiendra aux partenaires sociaux territoriaux de déterminer les conditions de la poursuite des réunions de suivi au-delà de cette échéance.

Durée

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les articles 2.1 à 2.3 (RMH, RAG, panier de nuit) sont conclus à durée déterminée, avec pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 7 février 2022.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Montpellier.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe 1

Rémunération minimale hiérarchique

Entre les organisations syndicales signataires et l'union des industries et métiers de la métallurgie Méditerranée Ouest, il est convenu ce qui suit :

À compter du 1er janvier 2023, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixé à 5,10 € à partir du coefficient 180. La valeur du point est gelée pour les coefficients 140 à 170 (selon le barème fixé par l'accord de salaires du 14 janvier 2011) jusqu'à rattrapage.

Date : 1er janvier 2023.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Ouvriers	ATEC	AM atelier
I	140	891	849	-
	145	895	853	-
	155	903	860	-
II	170	914	871	-
	180	-	918	-
	190	1 017	969	-
III	215	1 151	1 097	1 173
	225	-	1 148	-
	240	1 285	1 224	1 310
IV	255	1 366	1 301	1 392
	270	1 446	1 377	-
	285	1 526	1 454	1 555
V	305	-	1 556	1 664
	335	-	1 709	1 828
	365	-	1 862	1 992
	395	-	2 015	2 156

En vigueur non étendu

Annexe 2

Rémunération annuelle garantie pour 2022

Les rémunérations annuelles garanties suivent la durée du travail. Le montant des rémunérations annuelles garanties doit être adapté en fonction de l'horaire effectivement pratiqué.

RAG base 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	RAG
I	140	19 745
	145	19 825
	155	19 900
II	170	20 070
	180	20 200
	190	20 250
III	215	20 800
	225	21 300
	240	21 500
IV	255	22 600
	270	23 000
	285	25 300
V	305	28 000
	335	29 500
	365	31 250
	395	33 400

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Avenant du 24 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMMM 35 56,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire qui entreront en vigueur, au plus tôt, le 1er janvier 2023.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie signée le 7 février 2022.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont

applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Dialogue social territorial

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement à un dialogue social territorial de qualité et au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Il est rappelé, qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la Convention collective nationale de la métallurgie.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Accord du 24 juin 2022 relatif au maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité transport

Signataires	
Organisations patronales	UIMMM 35 56,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire qui entreront en vigueur, au plus tôt, le 1er janvier 2023.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

En application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie, le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique des départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan ainsi que de la localité de Saint-Nicolas-de-Redon.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord.

Prime à versements différés

Article 3

En vigueur non étendu

Tous les salariés bénéficieront d'une rémunération exceptionnelle versée en deux fois. Le premier versement a lieu dans une période raisonnable entourant la prise des congés annuels d'été et le second versement a lieu dans une période raisonnable entourant la fin de l'année civile.

Les entreprises seront libres, toutefois, de regrouper ces deux versements en un seul, attribué annuellement.

Les entreprises sont libres de la dénomination qu'elles entendront donner à cette prime.

Le montant en sera fixé dans les entreprises par accord entre l'employeur et les représentants du personnel.

En l'absence de représentants du personnel ou bien en l'absence d'accord entre l'employeur et les représentants du personnel, le montant total de cette prime à versements différés ne pourra être inférieur à 80 euros bruts par an.

Incitation au maintien de l'indemnité de transport

Article 4

En vigueur non étendu

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les salariés visés à

l'article 1er des dispositions générales de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863) bénéficient, en application de l'article 16 des dispositions générales de ladite convention d'une indemnité de transport dont le montant et les modalités d'application sont fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel au sein de chaque entreprise.

Les parties signataires conviennent qu'à compter du 1er janvier 2024, afin de favoriser le maintien du niveau global de pouvoir d'achat des salariés à cette date, les entreprises visées à l'article 1er du présent accord sont incitées à maintenir le montant de l'indemnité de transport visée à l'article 16 des dispositions générales de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863) par la voie d'un accord collectif, d'un accord entre l'employeur et les représentants du personnel, d'un engagement unilatéral écrit ou d'un usage reprenant a minima les dernières valeurs applicables au sein de l'entreprise à la date du 31 décembre 2023.

Par ailleurs, face à l'urgence environnementale et climatique et conscientes de la nécessité de réduire les émissions de gaz à effet de serre, les parties signataires incitent les entreprises visées à l'article 1er du présent accord à mettre en œuvre, en leur sein, des actions en faveur du développement de formes de mobilité éco-responsable telles que l'utilisation des transports publics, le covoiturage…

En tout état de cause, les parties signataires réaffirment leur volonté de garantir la continuité du dialogue social territorial notamment sur la question de la mobilité durable. À ce titre, les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant l'échéance visée à l'article 6 du présent accord afin notamment de faire une synthèse des actions mises en œuvre dans les entreprises visées à l'article 1er et de partager les bonnes pratiques dans le but de favoriser leur déploiement.

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Clause de revoyure

Article 6

En vigueur non étendu

Au regard de l'impact global qu'aura eu l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie sur les entreprises de la branche, les parties signataires s'engagent à se rencontrer à nouveau au cours du premier semestre de l'année 2029 afin de faire le point sur l'opportunité de maintenir la prime à versements différés visée à l'article 3 du présent accord, soit dans son montant, soit dans son principe.

À cette même échéance, au regard de l'évolution de la législation en matière de transition écologique et des solutions déployées au niveau des entreprises pour développer la mobilité durable, les parties signataires feront le point sur l'opportunité de proposer des actions ou mesures plus formelles aux entreprises visées à l'article 1er du présent accord. Pour ce faire, et d'ici 2029, un suivi annuel sera réalisé par l'UIMM 35-56 de manière à identifier les pratiques des entreprises en lien avec le maintien du versement de l'indemnité de transport.

Révision

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Adhésion

Article 9

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Entrée en vigueur de l'accord et extension

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 24 juin 2022 ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 11

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Avenant du 3 mars 2023 à l'accord du 24 juin 2022 relatif au maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité de transport

Signataires	
Organisations patronales	UIMM 35 56,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FGMM CFDT ; FO métaux,

Préambule

En vigueur non étendu

Le 24 juin 2022, les parties signataires ont conclu un accord territorial portant maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité de transport.

Une erreur matérielle s'étant glissée à l'article 10 dudit accord, le présent avenant se substitue à l'article 10 de l'accord du 24 juin 2022 intitulé « Entrée en vigueur de l'accord et extension » conclu antérieurement entre les parties.

Entrée en vigueur de l'accord et extension (remplaçant l'article 10 de l'accord du 24 juin 2022)

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie

du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 24 juin 2022 ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Entrée en vigueur de l'avenant et extension

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l' avenant du 24 juin 2022 ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Accord du 17 juillet 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UIMMM 35-56,
Organisations de salariés	CGT ; CFE-CGC ; FGMM CFDT ; Fédération FO métallurgie,

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises et leurs salariés doivent sans cesse maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et s'adapter notamment aux mutations des métiers induites par la transformation numérique, la transition énergétique, les défis démographiques, environnementaux et d'innovation tout en accélérant leur décarbonation.

Dans ce contexte en perpétuelle évolution, les parties, au présent accord, affichent l'ambition de créer un cadre favorable qui permettrait aux entreprises industrielles, devant faire face à une situation économique dégradée ou se trouvant en amont de ce type de situation, qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle ou d'APLD (activité partielle de longue durée), de disposer des compétences dont elles ont ou auront besoin pour améliorer leur compétitivité et/ou assurer la pérennisation de leur activité en s'adaptant notamment aux évolutions de leurs marchés, des demandes et attentes de leurs clients. Ce cadre favorable doit également permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles, notamment par l'accès à des parcours de formations qualifiants et/ou certifiants.

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment la volonté de la branche sur le territoire d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'industrie. Elles démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant et fluctuant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises des secteurs de la filière mobilité (dont l'automobile) de la métallurgie confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles sur le territoire, en accordant une attention particulière aux TPE et PME de sous-traitance locale, et à celles qui sont touchées de plein fouet par la conjoncture mondiale en pleine évolution du fait de la nécessaire décarbonation de cette industrie de la mobilité (avec notamment l'électrification des véhicules) et qui pourraient ainsi voir remis en cause leur activité de production sur le territoire.

Les secteurs visés de la métallurgie sont ceux indiqués à l'article 1er du présent accord (origine des entreprises identifiées dans le diagnostic préalable ayant une activité dans la filière mobilité - automobile), à savoir :

- NAF 24 : métallurgie ;

- NAF 25 : fabrication de produits métalliques ;

- NAF 26 : fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;

- NAF 28 : fabrication de machines et équipements ;

- NAF 29 : industrie automobile ;

- NAF 30 : fabrication d'autres matériels de transport ;

- NAF 33 : réparation et installation de machines et équipements.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie sur le territoire de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, et plus largement de la région Bretagne ;

- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés, notamment pendant les périodes de baisse d'activité, voire de fermeture temporaire ;

- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des compétences pour la compétitivité des entreprises, l'intégration des nouvelles technologies, la transformation digitale, l'innovation produit et process, et les défis démographiques et environnementaux notamment par le biais de la transition énergétique et la décarbonation de la filière ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres secteurs industriels plus porteurs ;

- sécuriser les parcours professionnels des salariés, présents dans toutes les CSP (catégories sociaux-professionnelles).

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie susvisés a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La filière automobile bretonne rassemble 223 établissements qui emploient près de 20 000 salariés (estimation 2023) dont 53 % en Ille-et-Vilaine (10 199 salariés et 15 % dans le Morbihan (2 835 salariés), soit sur les deux départements du projet d'accord, 130 établissements et 13 034 emplois 68 %).

La répartition de cette filière par bassin d'emploi montre que 54 %, soit 10 424 emplois sont sur 4 bassins d'emploi (Fougères-Vitré, Lorient, Rennes et Saint-Malo), portés par les constructeurs et les équipementiers comme STELLANTIS, SANDEN, FORVIA, Fonderie de Bretagne, Norma Autoline.

Les secteurs d'activité de ces 223 entreprises et de leurs 19 177 salariés à l'échelle de la Bretagne sont notamment répartis au sein des 6 principaux secteurs métallurgiques suivants : alliages et produits métalliques avec 2 082 salariés, automobile et cycles avec 4107 salariés, autres activités avec 1 502 salariés, équipements automobiles avec 1 344 salariés, électrique - électronique avec 2 247 salariés et mécanique industrielle dont les fonderies avec 5 051 salariés. La métallurgie représente donc 14 555 salariés, soit 76 % de cette filière automobile bretonne, répartition qu'on retrouve aussi sur le 35-56.

La répartition par taille d'entreprise montre que 27 % des effectifs sont dans des entreprises de + 500 salariés (4 entreprises de + 500 salariés sur le 35 et le 56) ; 16 % dans les entreprises de 250 à 499 salariés ; 8 % dans celles de 200 à 249 salariés ; 44 % dans le cœur des PMI de la métallurgie (8 500 salariés), de 20 à 199 salariés et 4 % dans les moins de 20 salariés.

La répartition par code d'activité (code NAF) : les entreprises de la métallurgie se retrouvent dans les codes d'activité du 24 au 33, représentant 14 555 salariés, qui seront donc la cible de notre projet d'accord, dont 10 188 salariés sur le 35-56, soit 70 % des effectifs bretons de la filière automobile dans la métallurgie.

La métallurgie de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan se caractérisent par un réseau de 1 170 entreprises dont plus de 75 % ont moins de 50 salariés. Avec 29 557 salariés, elle représente 53,3 % des effectifs de la métallurgie bretonne, contre 55 % en 2019 ; cela est dû surtout la destruction d'emplois dans la filière automobile sur l'Ille-et-Vilaine (données ACCOS au 31/12/22) :

- force est de constater que l'Ille-et-Vilaine est le seul département breton qui connaît une baisse du nombre d'emplois salariés entre 2019 et 2022, de - 2,4 %, soit - 507 emplois, alors que la métallurgie bretonne sur la même période a gagné + 1 991 emplois, soit + 3,7 %.

- en faisant un focus sur le code d'activité principal de la filière automobile (NAF 29), nous sommes passés de 6 638 emplois salariés en 2018 en Bretagne à 5 365 en 2022, soit - 19 % (- 1 273 emplois) ; ce qui signifie que l'industrie automobile a perdu 2/3 d'emplois (- 1 273 emplois) que la métallurgie n'en a créé sur l'ensemble de la période (+ 1 991 emplois) ;

- sur le département de l'Ille-et-Vilaine, la réduction d'emplois est de - 25 % puisque nous sommes passés de 5 213 emplois en 2018 à 3 943 emplois en 2022 (- 1 270 emplois), soit près de 100 % des emplois perdus sur la période ;

- l'industrie automobile surtout sur l'Ille-et-Vilaine a perdu plus de 7 000 emplois en 10 ans de 2008 à 2017 et continue à en perdre : en 14 ans, c'est donc près de 8 500 emplois perdus.

2. Enjeux territoriaux autour de la filière automobile

Une cellule régionale automobile, animée par la DREETS Bretagne, a mis en place une task force dont fait partie l'UIMM 35-56 qui s'est réuni le 9 mars 2023.

Une enquête, réalisée par le pôle de compétitivité IDMOBILITY (dont plus de 60 % dans la métallurgie sur le 35-56), auprès

de 26 entreprises du secteur automobile montre que plus de 2 entreprises sur 3 ont des difficultés conjoncturelles économiques depuis la crise Covid-19, celles-ci persisteront encore en 2023 et 2024, voire au-delà. Les raisons évoquées sont les suivantes :

- pour 60 % (16/26), un carnet de commande trop faible qui ne permet pas d'optimiser la production et d'être compétitif même avec les efforts de diversification : une moyenne autour de 50 % de la capacité de production contre en 2022 une moyenne de l'industrie manufacturière en Bretagne de 81 % de la capacité de production (source Banque de France) ;

- pour plus de la moitié, encore des problèmes d'approvisionnement et de chaîne logistique qui bloque la livraisons des produits et donc la facturation des produits aux clients : 50 % des 26 entreprises ont des problèmes de trésorerie qui nécessitent un accompagnement financier de leurs partenaires bancaires ;

- pour 2/3 de ces entreprises, des taux de marge brut encore trop faible inférieur à 32 % alors que la moyenne des taux de marge de l'industrie bretonne a retrouvé son niveau de 2019 autours de 35 %, avec notamment un coût de l'énergie projeté en 2023 trois fois supérieur à celui de 2022 malgré l'amortisseur sur l'électricité de l'État pour les PME. La baisse depuis le pic de 2016 dépasse 3,8 points, ce qui représente un retour au niveau de 2013, avant la mise en place du pacte de compétitivité. Cela limite les capacités d'investissement de ces entreprises ;

- et pour 21 entreprises sur les 26 (80 %), la mutation de la filière automobile avec la transition écologique et énergétique perturbe structurellement le modèle économique et la pérennité de l'activité avec des enjeux de diversification et d'innovation ;

- à court terme, les perspectives de reprise de l'activité sont faibles. Quand en Bretagne, la production s'inscrit en progression dans les secteurs de la métallurgie : + 1,5 % en volume sur un an en 2023, le baromètre de la Banque de France indique aussi : - 2 % dans le matériel de transport et - 2,5 % dans les biens d'équipement.

14 entreprises sur 26 identifiées dans ce diagnostic territorial doivent s'orienter vers de nouveaux marchés dans les deux ans afin de pallier la baisse actuelle et à venir de leurs commandes en intégrant un virage technologique.

Avec les enjeux de la filière, l'étude prospective de 2021 de l'observatoire de l'OPCO 2i montre un impact sur les emplois et les compétences par sous-filières.

Pour la Bretagne, sur les près de 20 000 emplois industriels dans la filière automobile, c'est un effet de - 556 emplois dans les filières à risque et intermédiaires (emboutissage, fonderie métal et alu, traitement des matériaux, caoutchouc et plasturgie) et + 104 emplois pour les filières en croissance (électronique et logiciel) ; soit un solde négatif de - 452 emplois.

En croisant ces éléments d'analyse et prospectifs de la filière sur l'emploi dans l'automobile en Bretagne d'une part, avec les enjeux compétences et donc de formation des entreprises de la filière pour amortir les conséquences d'autre part, il est indispensable d'inciter les entreprises volontaires à développer fortement la formation des salariés :

- adapter les formations de manière spécifique, entreprise par entreprise : électronique, technologies de production, nouvelles motorisations, développement logiciels et cybersécurité, IA et big data… ;

- axer les formations vers de la multi compétences ;

- développer des accompagnements individuels ;

- augmenter la qualification sur des formations longues (CQP de branche).

Une enquête a également été lancée pour identifier les besoins en formation des entreprises de la filière automobile sur l'Ille-et-Vilaine et le Morbihan, 9 entreprises ont participé à cette enquête dont 7 entreprises de la métallurgie sur le 35-56 (réalisation en avril et mai 2023) : ces 9 entreprises de la métallurgie représentent environ 1/2 des 10 188 emplois salariés des entreprises de la métallurgie sur le 35-56 dans la filière automobile.

Ces entreprises ont exprimé des besoins en formation en 2023 pour un total de 962 salariés (20 % des effectifs), 28 311 heures stagiaires (soit 30 heures de formation en moyenne par salarié).

On peut donc considérer cet échantillon représentatif et indiquer que les besoins en formation couvrent près de 2 000 salariés, à hauteur de 30 heures par stagiaire, soit un potentiel de 60 000 heures par an.

Sur cet échantillonnage de 9 entreprises, les besoins en formation identifiés par thème selon la nomenclature de l'observatoire OPCO 2i sur les besoins d'emplois et de compétences dans la construction automobile sont les suivants (liste non exhaustive) :

- électronique (compétences de mécanique qui nécessite des compétences en électronique avec l'électrification des véhicules) : 95 salariés pour 11 004 heures en 2023, soit 40 % des besoins ;

- technologie de production (nouvelles lignes d'assemblage notamment) : 222 salariés pour 4 624 heures en 2023, soit 16

% des besoins ;

- connaissance des nouvelles motorisations : 84 salariés pour 2 639 heures en 2023, soit 10 % des besoins ;

- conception, économie circulaire, culture numérique… : 74 salariés pour 903 heures en 2023, soit 3 % des besoins ;

- développement logiciels et cybersécurité, big data, IA… : 177 stagiaires pour 1 879 heures en 2023, soit 7 % des besoins ;

- autres domaines (management, métiers comme monteur câbleur, usineur, soudeur, ; interface homme - machine ; sûreté de fonctionnement ; chimie…) : 238 stagiaires pour 5 482 heures en 2023, soit 20 % des besoins.

La branche professionnelle accompagnera les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles dans la définition des actions de formation à engager afin de préparer les compétences et qualifications des salariés aux transitions technologiques et organisationnelles à venir, notamment de manière à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les personnels pour faire face aux défis de perte de compétences ;

- développer les compétences clés, techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent se positionner sur les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétences importante en lien avec l'électrification des véhicules.

3. Évolution des métiers et besoins en formation

L'électrification, la connectivité et l'autonomie des véhicules font apparaître des nouveaux espaces de valeurs sur lesquels les entreprises industrielles du territoire pourront se positionner. Ces nouveaux champs d'activité feront évoluer les métiers afin d'acquérir les compétences nécessaires à leur mise en œuvre. Pour anticiper les transitions écologiques et énergétique de cette filière, il faut donc identifier ces métiers et procéder à l'adaptation des formations à déployer.

Les principaux thèmes de formation identifiés pour répondre à ces évolutions :

- électronique - électricité (compétences de mécanique qui nécessite des compétences en électronique avec l'électrification des véhicules) : électronique de puissance et électronique embarquée ; technologie des capteurs ; architecture électronique ; connectivité, télécommunications ;

- technologie de production (nouvelles lignes d'assemblage notamment) : automatisme, robotique et cobotique ; fabrication additive, pilotage de ligne de fabrication, contrôle qualité ; métiers en évolution (monteur câbleur, usineur, soudeur, ajusteur…) ;

- connaissance des nouvelles motorisations ;

- conception : simulation physique, matériaux, électronique ; mécanique vibratoire ; analyse et gestion du cycle de vie ; écoconception ; recyclage ; réemploi ;

- développement logiciel et sécurité : méthodologies agiles ; cybersécurité ; architecture logiciel ; informatique industrielle ; Java, C++ ;

- intelligence artificielle : imagerie 3D ; deep learning, machine learning ; internet des objets ; réalité virtuelle et augmentée ;

- big data : fusion des données, informatique distribuée ; Python, modélisation statistique ;

- autres domaines (compétences transversales et culture numérique) : management de projets ; transfert de compétences ; interface homme - machine ; sûreté de fonctionnement ; chimie (chimie organique, biologique et polymérisation du CO2 ; filtration des polluants ; formulation d'élastomères et de polymères).

Lorsqu'une ou plusieurs formations réalisées dans le cadre du présent accord permettront à un salarié d'occuper un nouvel emploi se traduisant par l'élargissement de manière significative et durable du contenu de la fonction du salarié, l'employeur devra vérifier si le nouvel emploi s'en trouve affecté, et, le cas échéant, attribuer un nouveau classement en correspondance.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable, jusqu'au 31 décembre 2023 aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1er « champ d'application » des » dispositions générales » de la « Convention collective des industries métallurgiques,

électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan » et à compter du 1er janvier 2024 il sera applicable dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie et en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie, le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique des départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan ainsi que de la localité de Saint-Nicolas-de-Redon dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet (les secteurs d'activité NAF visés sont les 24, 25, 26, 28, 29, 30 et 33) :

- la fabrication de produits métalliques, de produits informatiques, électroniques et optiques, de machines et équipements, l'industrie automobile, la fabrication de matériels de transport et la réparation et l'installation de machines et équipements ;

- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant une activité en lien avec l'industrie automobile, les produits métalliques, les produits informatiques, électroniques et optiques, les machines et équipements, les matériels de transport et la réparation et installation de machines et équipements peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

Les parties conviennent de faire évoluer par avenant au présent accord la liste des secteurs visés si la situation économique d'entreprises d'autres secteurs le justifiait.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur d'activité actuel ou à venir de leur entreprise ;

- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;

- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle de l'entreprise, à sa transition énergétique et décarbonation ;

- former les salariés aux process technologiques innovants, aux nouveaux produits ;

- favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;

- permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;

- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité des salariés (et notamment des moins qualifiés) ;

- favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire dans l'entreprise, notamment les formations tuteurs et les actions de formation en situation de travail ;

- anticiper les risques de pénurie de compétences par la formation sur les métiers en tension ;

- faciliter et développer la démarche RSE (responsabilité sociétale des entreprises).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement visés en infra, étant précisé que priorité sera donnée aux formations qualifiantes et certifiantes d'une part et aux PME d'autre part.

Conformément aux dispositions légales, toutes actions de formation réalisées dans le cadre du présent accord, faite sur le temps de travail des salariés, donneront lieu au maintien de la rémunération des salariés concernés. Les frais annexes liés à ces formations sur le temps de travail (transport, hébergement, repas) pourront être pris en charge selon les conditions définies par le conseil d'administration d'OPCO 2i sachant qu'aucun reste à charge ne pourra être demandé au salarié.

2. Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les

conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention FNE Transition industrie en particulier).

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

La prise en charge des actions engagées à compter du 1er janvier 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

3. Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le CPF et/ou le CPF de transition, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Les parties incitent à ce qu'une communication spécifique sur ces dispositifs soit faite auprès des salariés, et notamment lors du parcours d'intégration et par d'autres voies d'information.

Information des CSE et des salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises qui envisageront de recourir au dispositif prévu par le présent accord, devront en informer leur CSE, ou leurs commissions formation dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, charge ensuite aux élus des CSE et à l'employeur par la voie par exemple de sa ligne managériale d'informer les salariés des possibilités de formation qui pourraient s'ouvrir à eux.

Durée de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

1. Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM 35-56.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un suivi sera réalisé dans le cadre de la commission paritaire, à raison de 3 fois sur la durée de vie de l'accord dont le bilan final, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM 35-56 invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

La commission paritaire de suivi de l'accord adressera, à la CPREFP, une fois par an, le bilan du suivi des mesures mises en œuvre.

2. Indicateurs de suivi

Dans des bilans d'étape et de suivi, les indicateurs suivants seront évalués :

- le profil des entreprises : effectif, localisation, code NAF ;

- le profil des salariés bénéficiaires : CSP (catégories sociaux professionnelles), niveau de formation etc. ;

- le profil des formations : thématiques, durées, qualifications.

Révision de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM 35-56, aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 7

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Indre (ex-IDCC 934) Dénonciation par lettre du 22 septembre 2022 de UIMM Indre des dispositions conventionnelles territoriales

En vigueur

Châteauroux, le 22 septembre 2022.

UIMM Indre, 9, rue des Ingrains, 36000 Châteauroux.

Madame, Monsieur,

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février dernier, entrera en vigueur le 1er janvier 2024. Dans cette perspective, il est nécessaire d'éteindre les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre (IDCC n ° 934). C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux nationaux, par accord national du 29 septembre 2021 modifié, nous ont invité à négocier sur la mise en œuvre de l'extinction de nos dispositions territoriales. En ce sens, différents échanges et rencontres, rappelés ci-dessous, sont intervenus entre l'UIMM Indre et les organisations syndicales représentatives dans le territoire.

Dès novembre 2021, un comparatif entre les dispositions de la convention collective de l'Indre et les nouvelles dispositions de la convention collective nationale, nommé « constat partagé », a été réalisé. Il est ressorti des différents travaux que l'ensemble des points de la convention collective territoriale de l'Indre (CCT Indre) avait été repris par la nouvelle convention collective et donc qu'aucune spécificité ne pouvait être mise en œuvre dans le territoire de l'Indre.

Différentes réunions se sont poursuivies dans le cadre desquelles les éléments du « constat partagé » ont été repris et détaillés.

Pour maintenir les échanges et la qualité du dialogue social dans le territoire, nous avons décidé de conclure, ensemble, avec la CFE-CGC, FO et la CFDT, un avenant à la convention territoriale de l'Indre, en date du 1er juin 2022. Cet avenant avait pour objet de réduire le délai de préavis en cas de dénonciation. Cette décision nous permettait aussi de continuer les discussions dans le département, et ce en dépit du calendrier mis en place par les organisations syndicales nationales arrêtant les négociations dans les territoires au 1er juillet 2022.

Dans le cadre de cet avenant, l'UIMM Indre s'est engagée à mener des réflexions sur les dispositions de la convention collective de l'Indre relatives :

- à la compensation au titre du travail habituel de nuit ;

- au congé d'ancienneté supplémentaire (après 30 ans) ;

- à l'indemnité de départ volontaire à la retraite ;

- et au remplacement temporaire.

C'est en ce sens que lors de notre 7e réunion du 21 juillet 2022, nous avons relevé que les dispositions de la nouvelle convention collective relatives au travail habituel de nuit emportaient une différence significative de traitement pour les salariés, par rapport aux dispositions de la CCT Indre.

Malgré les préconisations de l'UIMM nationale, nous vous avons proposé de maintenir le régime du travail habituel de nuit appliqué dans l'Indre, pour une durée déterminée.

En sus, nous vous avons proposé de rédiger une lettre paritaire encourageant les entreprises à maintenir leur pratique, après 2024, sur :

- le départ à la retraite ;

- le remplacement temporaire ;

- et le congé payé exceptionnel après 30 ans d'ancienneté.

L'ensemble de ces avancées, considérées insuffisantes, ont été refusées.

Dans le cadre d'échanges ultérieurs, certaines organisations syndicales de salariés ont proposé, notamment :

- un accord autonome (AA) à durée déterminée de 5 ans sur le travail habituel de nuit ;

- la suppression de la lettre paritaire pour intégrer les éléments de celle-ci en préambule de l'AA ;

- et la réouverture de la discussion sur la thématique de la majoration au titre du travail exceptionnel un jour férié.

Accédant à certaines de ces demandes lors de la réunion du 5 septembre 2022, nous vous avons proposé un AA pour une durée déterminée de 3 ans, à partir du 1er janvier 2024, incluant en préambule les éléments initialement insérés dans la lettre paritaire. De même, nous avons accepté d'ajouter, dans ce préambule, la majoration au titre du travail exceptionnel un jour férié, comme vous le demandiez.

De nouveau, ces dernières propositions ont été écartées. Vous évoquiez, notamment, la nécessité d'aller au-delà de simples recommandations sur les points visés en préambule de l'AA et de les prévoir à durée indéterminée.

Dans un ultime souci d'ouverture et de dialogue social, nous vous avons proposé d'intégrer ces éléments incitatifs dans l'avenant de révision extinction (ARE) à durée indéterminée, puis de les retranscrire dans un AA à durée indéterminée.

Nous nous sommes rencontrés pour une dernière réunion le 9 septembre 2022. Lors de celle-ci, nous avons débattu sur les différents projets d'accords et sur la formulation des recommandations faites aux entreprises visant au maintien de leur pratique sur les 4 points préalablement définis.

Il s'est avéré que vos propositions pouvaient rendre obligatoire pour les entreprises ces thématiques, notamment en introduisant la notion de rappel dans la formulation du texte.

Nous vous avons alors rappelé notre position selon laquelle nous ne pouvions qu'inciter les entreprises à maintenir leur pratique après l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, sans toutefois leur imposer. C'est bien en ce sens que le projet d'accord avait été rédigé ; l'UIMM Indre s'assurant, par la rédaction employée, que l'ensemble des préconisations effectuées sur ces 4 points ne revêtaient aucun caractère obligatoire pour les entreprises de l'Indre.

Cette réunion s'est achevée par un désaccord. Nous avons néanmoins souhaité vous soumettre une dernière fois les projets d'accords conformes à nos derniers échanges, vous invitant à revenir vers nous. Une nouvelle entrevue est alors intervenue, mais n'a pas abouti.

Par conséquent, l'UIMM Indre vous informe, par la présente, de la dénonciation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre (IDCC n° 934) ainsi que de l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois. Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1er octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre (IDCC n° 934), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1er janvier 2024. Sont notamment visés par la dénonciation :

- convention collective fixant le régime de rémunération des Ingénieurs et cadres du 21/5/1951 ;

- avenant « ouvriers » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques connexes et similaires du département de l'Indre du 04/05/1956 ;

- avenant « collaborateurs » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques connexes et similaires du département de l'Indre du 01/06/1956 ;

- accord du 25/07/1958 relatif au régime complémentaire de retraite ;

- avenant à la convention collective des industries métallurgiques mécaniques connexes et similaires du département de l'Indre du 22/05/1963 ;

- accord du 18/06/1963 relatif aux ingénieurs et cadres des industries des métaux du département de l'Indre ;

- avenant à la convention collective du 06/10/1970 ;

- avenant à la convention collective du 15/07/1972 ;

- avenant à la convention collective du 26/11/1971 ;

- convention collective des ingénieurs et cadres du 08/06/1973 ;

- avenant du 13/11/1974 ;

- accord du 28 octobre 1975 relatif aux classifications ;

- avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels du 26/07/1976 ;

- accord du 04/04/1977 relatif à l'unicité du statut social du personnel ouvrier et du personnel mensuel ;

- accord du 19/09/1978 sur la tenue des commissions paritaires ;

- avenant à la convention collective de la métallurgie de l'Indre du 18/01/1979 ;

- accord paritaire du 5 février 1980 ;

- avenant à l'accord « clauses générales » relatif aux congés payés du 28/12/1981 ;

- avenant à l'accord « mensuels » relatif aux majorations diverses du 28/12/1981 ;

- avenant à l'accord « mensuels » relatif au travail des femmes du 28/12/1981 ;

- avenant à l'accord relatif à « une certaine catégorie de mensuels » du 18/02/1983.

- accord départemental sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques du 13/07/1984 ;

- accord du 13 juillet 1984 relatif au champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Indre ;

- avenant à l'accord national du 21/07/1975 sur la classification, du 13/07/1984 ;

- accord du 21/02/1991 ;

- avenants « mensuels » du 02/04/2002 ;

- avenant « clause générale » du 03/12/2002 ;

- avenant « prévoyance » du 23/01/2009 ;

- avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre du 01/06/2022 ;

- accord salaire I du 28/09/1956 ;

- accord salaire II du 06/01/1958 ;

- accord salaire III du 28/05/1958 ;

- accord salaire IV du 24/03/1960 ;

- accord salaire V du 01/12/1960 ;

- accord salaire VI du 07/12/1961 ;

- accord salaire VII du 26/12/1962 ;

- accord salaire VIII du 25/11/1963 ;

- accord salaire IX du 06/04/1964 ;

- accord salaire X du 13/07/1965 ;

- accord cadres du 01/01/1966 ;

- accord salaire XI du 06/07/1966 ;

- accord salaire XII du 03/02/1968 ;

- accord salaire XIV du 17/02/1969 ;

- accord salaire I-70 du 15/12/1969 ;

- accord salaire II-70 du 09/07/1970 ;

- accord salaire I-71 du 25/05/1971 ;

- accord salaire II-71 du 26/11/1971 ;

- accord salaire I-72 du 10/07/1972 ;

- accord salaire II-72 du 14/12/1972 ;

- accord salaire I-73 du 02/10/1973 ;

- accord salaire I-74 du 08/02/1974 ;

- accord II-74 du 30/06/1974 relatif à la valeur du point ;

- accord I-75 du 28/05/1975 relatifs aux salaires minima ;

- accord I-76 du 22/04/1976 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord I-77 du 13/06/1977 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 18 janvier 1979 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 18 janvier 1979 relatif à la rémunération annuelle garantie (RAG) ;

- accord du 23 avril 1979 relatif à la rémunération annuelle garantie (RAG) ;

- accord du 10 décembre 1979 relatif à la rémunération annuelle garantie (RAG) ;

- accord II-79 du 02/07/1979 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord I-80 du 04/02/1980 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 16 juin 1980 relatif à la rémunération annuelle garantie (RAG) ;

- accord II-80 du 23/06/1980 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord I-81 du 24/12/1980 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord I-81 du 24/12/1980 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord II-81 du 06/11/1981 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord I-83 du 17/02/1983 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord I-84 du 13/07/1984 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord I-85 du 21/11/1985 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 21 février 1991 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 21 février 1991 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 23 janvier 1992 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 23 janvier 1992 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 2 février 1993 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 22 juin 1994 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 11 juillet 1995 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 27 janvier 1997 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 16 février 2001 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 16 février 2001 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 8 mars 2002 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 8 mars 2002 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 2 décembre 2003 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 2 décembre 2003 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 16 décembre 2005 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 16 décembre 2005 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 2 juin 2006 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord salaires du 26 juillet 2007 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 26 juillet 2007 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 19 novembre 2009 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 19 novembre 2009 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 14 mai 2012 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 14 mai 2012 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 4 novembre 2013 relatif à la valeur du point et rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 4 novembre 2013 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 2 décembre 2014 relatif à la valeur du point et rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 2 décembre 2014 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 22 décembre 2015 relatif à la valeur du point et rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 22 décembre 2015 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 21 mars 2017 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 6 avril 2018 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 24 juin 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 24 juin 2019 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 10 décembre 2021 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 10 décembre 2021 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG).

Conformément au formalisme prévu dans la convention collective territoriale en cas de dénonciation, vous trouverez joint à ce courrier un projet de nouveau texte.

La dénonciation fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le président de l'UIMM Indre.

Indre-et-Loire (ex-IDCC 2992) Avenant du 28 mars 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Loiret Touraine,
Organisations de salariés	FO métallurgie Indre-et-Loire ; CFE-CGC Indre-et-Loire,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale

complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire (IDCC 2992) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire (IDCC 2992), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire et ses annexes ;

- barème des primes mensuelles d'ancienneté - novembre 2001 ;

- barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) - octobre 2005 ;

- accord paritaire du 30 avril 2003 relatif aux salaires annuels garantis (SAG) - Annexe III ;

- accord du 7 octobre 2005 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) - Annexe III ;

- accord du 4 juillet 2006 applicable à partir de l'année 2006 pour les rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à partir du 1er août 2006 pour les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) - Annexe III ;

- accord du 19 novembre 2007 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) - Barème des RAG 2007 - Barème des primes mensuelles d'ancienneté ;

- accord du 27 octobre 2008 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 9 novembre 2009 sur les salaires - Extension par arrêté du 8 mars 2010 (JO du 13 mars 2010) ;

- accord du 9 novembre 2009 relatif aux primes d'ancienneté des personnels non cadres ;

- accord du 9 novembre 2009 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) ;

- accord du 12 juillet 2010 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) - Barème du 12 juillet 2010 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) pour 2010 - Barème du 12 juillet 2010 relatif aux primes d'ancienneté pour 2010 à partir du 1er septembre 2010 ;

- accord du 17 octobre 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) - Barème du 17 octobre 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à partir de l'année 2011 - Barème du 17 octobre 2011 relatif aux primes mensuelles d'ancienneté applicable à partir du 1er décembre 2011 ;

- accord du 20 avril 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ainsi que les barèmes des primes mensuelles d'ancienneté et RAG ;

- accord du 29 avril 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) - Barème des RAG 2013 - Barème des primes mensuelles d'ancienneté ;

- accord du 16 juillet 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) ;

- accord du 7 octobre 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) - Barème des RAG 2014 - Barème des primes mensuelles d'ancienneté au 1er novembre 2014 ;

- accord du 7 novembre 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à partir de l'année 2017 ;

- accord du 5 juillet 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à partir de l'année 2018 ;

- accord du 30 novembre 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur du point ;

- accord du 25 novembre 2019 sur les rémunérations ;

- accord du 12 avril 2021 sur les rémunérations.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'avenant du 2 octobre 2017 relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire (IDCC 2992). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions de l'avenant du 2 octobre 2017 à la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire susmentionnée, relatives à la protection sociale sont abrogées et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie conventionnelle de maintien de salaire qui demeure applicable.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Tours.

Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Avenant du 29 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UDIMEC Isère,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation a abouti à la conclusion d'une nouvelle convention collective nationale de la métallurgie qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

La nouvelle convention collective nationale signée le 7 février 2022, entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sauf l'entrée en vigueur par anticipation des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la nouvelle convention collective nationale sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales actuellement applicables aux entreprises du territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes. Par conséquent la convention collective territoriale des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1er octobre 2001 (IDCC n° 2221), ci-après dénommée la convention collective territoriale, et les accords conclus dans son champ, ont vocation à disparaître.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes territoriaux susmentionnés.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes liés à cette convention, conclus dans son champ d'application ou dans un champ plus restreint, en vigueur à ce jour, seront abrogés et cesseront de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

Ne sont pas concernés les accords autonomes visés à l'article 2.

Dispositions territoriales autonomes

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du nouveau dispositif conventionnel national, afin de veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

Les partenaires sociaux territoriaux ont en effet la faculté de conclure des accords autonomes sur leur territoire, à compter du présent accord, qui s'appliqueront sous réserve et à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale, respectueux des dispositions nationales.

Ces accords autonomes territoriaux ne sont donc pas concernés par la révision-extinction objet du présent accord décidées à l'article 1er, et s'appliqueront postérieurement à l'abrogation des dispositions territoriales, en même temps que l'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 3

En vigueur non étendu

La nouvelle convention collective nationale comporte des dispositions en matière de protection sociale, qui vont s'imposer à l'ensemble des territoires. Ces dispositions nationales entreront en vigueur par anticipation, à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la convention collective nationale et au plus tôt le 1er janvier 2023.

La convention collective territoriale et les accords conclus dans son champ, comportent des dispositions impératives en matière de protection sociale, actuellement en vigueur sur le territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes, accompagnés de régimes de branche territoriaux.

Les partenaires sociaux territoriaux souhaitent maintenir leurs dispositions et régimes territoriaux en la matière, au-delà du terme de la convention collective territoriale et des accords conclus dans son champ qui résulte de la révision-extinction décidée dans le présent accord.

Ils considèrent en effet, au regard de leur ancienneté et de leur apport, que les règles conventionnelles comme les régimes mutualisés proposés aux entreprises et salariés depuis des années, conservent tout leur intérêt et peuvent être un facteur d'attractivité sur le territoire.

Par conséquent les partenaires sociaux territoriaux décident de maintenir des dispositions territoriales relatives à la prévoyance lourde et aux frais de santé, sur le territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes, dans le nouveau cadre conventionnel.

À cette fin, ils décident de poursuivre leur négociation pour conclure un accord autonome spécifique à la protection sociale, qui en définira les modalités, procèdera à la mise en conformité et l'adaptation des dispositions territoriales actuellement en vigueur, au regard des nouvelles règles nationales impératives. Elles seront notamment élargies aux cadres.

Également les signataires souhaitent continuer à faire vivre et piloter les régimes territoriaux de branche pour mettre à la disposition des entreprises une solution d'assurance mutualisée dans l'intérêt collectif des entreprises du territoire.

Il est précisé que les dispositions relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire, lesquelles entrent en vigueur au 1er janvier 2024.

Condition, durée, révision et dénonciation

Article 4

En vigueur non étendu

La validité du présent accord est subordonnée à l'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie en date du 7 février 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates d'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale.

Entreprises de moins de 50 salaries

Article 6

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de notification et de dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Après sa signature, le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations représentatives, puis fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Suivi et rendez-vous

Article 8

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent d'évoquer le suivi de la révision-extinction des dispositions territoriales ainsi décidée, en cas d'évolution de la nouvelle convention collective nationale ou à chaque fois que l'une des parties en exprimera le souhait, au cours de leurs futures rencontres paritaires jusqu'au 31 décembre 2023.

Elles conviennent en tout état de se donner un rendez-vous spécifique à cette fin, dans le courant de l'année 2023.

Extension

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de l'une des parties signataires.

Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Accord du 29 juin 2022 relatif au maintien des dispositions territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UDIMEC Isère,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation a abouti à la conclusion d'une nouvelle convention collective nationale qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

La nouvelle convention collective nationale signée le 7 février 2022, entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sauf l'entrée en vigueur par anticipation des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la convention collective nationale et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À compter de ces échéances, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé, par un avenant de révision-extinction conclu ce même jour, de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1er octobre 2001 (IDCC n° 2221), ci-après dénommée la convention collective territoriale, et les accords conclus dans son champ.

Toutefois, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé de conclure le présent accord autonome sur le territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes, avec les dispositions territoriales suivantes, qui s'appliquera sous réserve et à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale, respectueux des nouvelles dispositions nationales.

Il s'inscrit dans le cadre de l'avenant de révision-extinction précité, dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

Champ d'application et salariés visés

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises de la branche de la métallurgie.

Il est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective territoriale, à savoir sur le territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Il s'applique aux salariés des entreprises entrant dans son champ d'application professionnel et géographique, relevant des groupes d'emplois de A à E de la classification instituée par la nouvelle convention collective nationale, à l'exception des dispositions de l'article 6 relatif à la médiation qui s'appliquent aux salariés de l'ensemble des groupes d'emplois de la nouvelle classification conventionnelle.

Épreuve d'essai

Article 2

En vigueur non étendu

L'engagement peut être précédé d'une épreuve d'essai correspondant à l'emploi proposé. La durée de cette épreuve technique ne peut excéder 24 heures de travail au total.

Le temps passé par le salarié aux épreuves d'essai professionnel est payé au moins sur la base du taux du salaire minima hiérarchique de l'emploi postulé.

Indemnité de rappel

Article 3

En vigueur non étendu

Une indemnité de rappel est allouée en sus du salaire à tout salarié rappelé exceptionnellement pour les besoins de l'entretien ou pour des travaux d'urgence après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité est égale à : une heure et demie de son salaire horaire effectif moyen sans majoration d'heures supplémentaires, si le travail demandé n'exige pas sa présence au cours des heures de nuit ; à deux heures de ce même salaire horaire, si le travail demandé exige sa présence au cours des heures de nuit ; à trois heures de ce même salaire horaire, si le rappel a lieu le dimanche, entre 0 heure et 24 heures.

Cette indemnisation spécifique ne peut se cumuler avec celle résultant de dispositions propres à un régime d'astreinte institué dans l'entreprise en application de l'article L. 3121-9 du code du travail.

Prime d'ancienneté

Article 4

En vigueur non étendu

Les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E de la nouvelle classification conventionnelle, continueront à bénéficier d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans.

Les dispositions relatives à la prime d'ancienneté sont unifiées dans la nouvelle convention collective nationale qui définit un nouveau mode de calcul, ainsi que des dispositions transitoires. Toutefois la valeur du point continuera d'être fixée par un accord territorial, une fois la nouvelle convention collective nationale entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2024. En l'absence d'accord territorial prévoyant la valeur du point à cette date, la valeur du point applicable sera la dernière valeur territoriale négociée.

Dialogue social : temps préparatoire

Article 5

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux territoriaux souhaitent favoriser un dialogue social de qualité.

Ils conviennent de débuter leurs réunions de négociation collective par un temps préparatoire qui précède de manière immédiate le temps de négociation lui-même.

Ce temps préparatoire est ainsi intégré à la réunion de négociation qui voit se succéder le temps préparatoire et le temps de négociation ; il est traité et répond aux mêmes obligations que le temps de négociation. Il peut avoir une durée comprise entre 30 minutes et une heure.

Médiation

Article 6

En vigueur non étendu

Exposé des motifs

Article 6.1

En vigueur non étendu

La qualité de vie au travail, le développement économique et l'optimisation des ressources des entreprises, impliquent une réelle capacité de dialogue et de négociation.

À ce titre, conscients de leur responsabilité sociétale afin de promouvoir la paix économique et sociale, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé de proposer un accompagnement de prévention et de traitement amiable des conflits.

Dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise, la médiation a pour objectif d'établir un dialogue constructif et sécurisé afin de permettre l'exécution des relations contractuelles dans des conditions optimales.

Les signataires reconnaissent le rôle fonctionnel des représentants du personnel qui contribuent largement à l'apaisement de nombreux malentendus. Ils constatent cependant que demeurent de nombreuses situations où la communication est difficile à établir ou à rétablir.

Ils n'entendent en aucun cas entraver ou décourager la recherche d'une solution juridique à un événement susceptible de provoquer l'ouverture d'un droit pour l'une ou l'autre des parties.

Fonctionnement de la médiation

Article 6.2

En vigueur non étendu

Dans une entreprise, de multiples sources de tensions sont susceptibles d'apparaître, entre un salarié et un employeur, mais aussi entre collègues de travail, notamment : déceptions professionnelles, conflits au sein d'une équipe, ressentis de harcèlement, altercations et malentendus, accompagnement au changement, ruptures conventionnelles, nouvelle direction ou nouveau collègue de travail.

Il devient parfois utile de se faire accompagner par un tiers, expert de la gestion de conflit en milieu professionnel, afin d'améliorer les relations de travail, dans un format tant individuel que collectif.

Les entreprises et les salariés peuvent décider librement d'opter pour la médiation.

La médiation ne modifie en rien la liberté et les droits des parties, ni des partenaires sociaux. Elle n'est pas un préalable obligatoire. Elle n'a aucune incidence sur le pouvoir disciplinaire et de direction de l'employeur.

Appel au médiateur des entreprises

Article 6.3

En vigueur non étendu

Les parties sont libres de choisir leur médiateur.

Chaque entreprise est encouragée à promouvoir des outils internes de dialogue et d'écoute afin de résoudre les tensions et les conflits. À ce titre, les entreprises ont la possibilité de former et de designer des médiateurs ou des facilitateurs internes à leurs organisations.

Afin de faciliter l'accès à un mode apaisé de règlement des conflits, les partenaires sociaux de la métallurgie souhaitent offrir aux salariés la possibilité de solliciter gratuitement un médiateur des entreprises de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, agréé par l'UDIMEC.

Les partenaires sociaux (élus au CSE ou syndicats), le salarié ou l'employeur peuvent faire appel librement, oralement ou par écrit, au médiateur des entreprises. Le médiateur se saisira de la demande dans un délai indicatif de quatre jours.

La prise de contact gratuite du médiateur des entreprises permet de vérifier l'opportunité d'une médiation et d'aider les parties à mieux connaître cette option.

En cas d'acceptation de l'employeur, le coût de la médiation pourra être pris en charge au titre de son adhésion à

l'UDIMEC. Selon la situation et la durée de l'accompagnement, une participation spécifique sera préalablement proposée à l'entreprise.

Contacts des médiateurs de l'UDIMEC :

- Sud Isère : 19 rue des Berges - 38000 Grenoble. Téléphone : 04 76 41 49 49 ;

- Nord Isère : 23 rue Condorcet - 38090 Villefontaine. Téléphone : 04 88 77 94 20.

Déroulement de la médiation

Article 6.4

En vigueur non étendu

En fonction des besoins en présence, la médiation peut avoir de nombreux formats. Elle peut être individuelle, entre deux personnes, ou collective, au sein d'une équipe.

Avec l'aide du médiateur des entreprises, les personnes choisissent librement le lieu de la médiation et fixent librement le calendrier des rencontres.

Elles peuvent se faire assister par leurs conseils de leur choix. Tous les participants devront alors se conformer aux règles de confidentialité.

Le médiateur des entreprises n'a ni le pouvoir de juger ni le pouvoir d'imposer une solution. Il ne prendra pas position. Il ne doit exercer aucune pression sur les personnes. Il s'assure d'un dialogue courtois et de bonne foi.

Lors des rencontres de médiation toutes les personnes sont présentes. En cas de besoin, il est possible de prévoir des entretiens individuels.

Le médiateur s'emploie à rétablir l'écoute et le dialogue entre les personnes sur l'objet de l'incompréhension qui les oppose. Il les invite à remonter à l'origine du malaise, à s'en expliquer en toute loyauté, à s'écouter mutuellement afin de se comprendre. Il propose ensuite aux personnes de convenir elles-mêmes s'il y a lieu ou non d'apporter un changement dans leurs relations de travail ou dans les relations avec un ou plusieurs tiers.

La médiation peut prendre fin à tout moment, à l'initiative de l'une des personnes ou du médiateur.

En cas d'accord, si les parties le souhaitent, elles peuvent formaliser par écrit leurs engagements. Le médiateur peut aider à la rédaction de ce protocole, mais il n'est ni partie prenante ni signataire.

Déontologie et qualités du médiateur des entreprises

Article 6.5

En vigueur non étendu

Les médiateurs s'engagent à respecter le code national de déontologie du médiateur et à adopter une posture de neutralité et d'impartialité.

Ils respectent les conditions de professionnalisme imposées par les articles 1532 et suivants du code de procédure civile.

Les médiateurs font l'objet d'une expertise reconnue, d'un contrôle d'expérience et d'une adaptation professionnelle continue.

Chaque médiateur s'engage à une obligation générale de confidentialité sur les informations transmises par les personnes. Tout ce qui est dit devant le médiateur peut rester secret, ce sont les parties qui décident. Cet engagement subsiste après la fin de la médiation.

Lanceurs d'alertes, alertes harcèlements, agissements sexistes

Article 6.6

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux souhaitent s'impliquer aux côtés des entreprises afin d'apporter leur aide concrète pour lutter contre le harcèlement, la discrimination, ou toute forme d'atteinte à l'égalité professionnelle.

Les salariés, les représentants du personnel et les entreprises pourront saisir le médiateur des entreprises, afin de les accompagner dans les procédures d'enquêtes et d'analyse suite à des signalements de ressentis de discrimination, ressentis de harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes. Avec l'accord du salarié, le médiateur pourra

entrer en contact avec les référents harcèlement internes de l'entreprise.

Le médiateur, s'assurera que l'alerte soit traitée avec humanité et impartialité. Son rôle est de permettre à chacune des parties de s'exprimer et de mieux comprendre la situation. Il pourra accompagner les parties à la co-construction d'un plan d'actions.

Les entreprises pourront également désigner le médiateur comme référent afin de les accompagner dans les procédures de protection des lanceurs d'alerte. La procédure d'alerte concerne toutes les violations graves de la loi ou du règlement, notamment : les crimes, les délits, les menaces ou préjudices grave pour l'intérêt général.

Suivi des conflits

Article 6.7

En vigueur non étendu

L'UDIMEC assurera une information des partenaires sociaux sur la nature et l'importance des conflits constatés dans le département, ayant donné lieu à la saisine du médiateur des entreprises.

Chaque année, dans le cadre d'une réunion paritaire, ce retour d'information anonyme et dans le respect des règles de confidentialité, permettra aux syndicats et aux employeurs de mieux détecter les actions préventives à mettre en œuvre.

Condition, durée, révision et dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

La validité du présent accord est subordonnée à l'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale en date du 7 février 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Entrée en vigueur

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et l'ensemble de ses mesures prennent effet aux dates d'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 9

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de notification et de dépôt

Article 10

En vigueur non étendu

Après sa signature, le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations représentatives, puis fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Suivi et rendez-vous

Article 11

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent d'évoquer le suivi du présent accord, en cas d'évolution de la nouvelle convention

collective nationale ou à chaque fois que l'une des parties en exprimera le souhait.

Elles conviennent en tout état de se donner un rendez-vous spécifique à cette fin, avant la fin de l'année 2024.

Extension

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de l'une des parties signataires.

Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Accord du 29 août 2022 relatif au maintien de dispositions territoriales en matière de protection sociale complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	UDIMEC Isère,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation a abouti à la conclusion d'une nouvelle convention collective nationale qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

La nouvelle convention collective nationale (CCN) signée le 7 février 2022, modifiée par un avenant n° 1 du 1er juillet 2022, entrera en vigueur le 1er janvier 2024 à l'exception des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire, dont l'entrée en vigueur par anticipation est prévue à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la CCN et au plus tôt le 1er janvier 2023.

Les partenaires sociaux territoriaux, ci-après dénommé « les parties » ont décidé, par un avenant de révision-extinction conclu le 29 juin 2022, de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1er octobre 2001 (IDCC n° 2221), ci-après dénommée la convention collective territoriale, et des accords conclus dans son champ.

Toutefois, les parties ont décidé de conclure le présent accord autonome pour renforcer la protection sociale complémentaire des salariés cadres et non-cadres des entreprises de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, qui s'appliquera sous réserve et à compter de l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN, respectueux de ces nouvelles dispositions nationales.

Il s'inscrit dans le cadre de l'avenant de révision-extinction précité, dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

La protection sociale complémentaire s'entend aussi bien des prestations en frais de soins de santé que des prestations de prévoyance dite « lourde » en espèces (incapacité, invalidité, décès).

Les parties sont convaincues qu'un niveau élevé de protection sociale complémentaire doit permettre d'atténuer les conséquences pécuniaires des aléas de la vie subis par les salariés des entreprises tout en concourant à accroître l'attractivité des métiers de la métallurgie et renforcer le tissu industriel des départements de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Elles saluent les avancées de la CCN de la métallurgie en matière de protection sociale complémentaire, l'accord autonome permettant de maintenir un niveau élevé de protection sociale dans les départements de l'Isère et des Hautes-Alpes et de conserver la maîtrise du pilotage des régimes prévoyance et santé initiée il y a plus de 20 ans.

Les parties conviennent de renforcer le socle territorial minimal obligatoire de branche en protection sociale complémentaire définissant les garanties de frais de soins de santé et les garanties de prévoyance dite « lourde », au bénéfice des salariés visés à l'article 5 du présent accord.

Les parties conviennent également, conformément aux dispositions conventionnelles nationales, d'instaurer des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES) afin de promouvoir des actions et

prestations de solidarité.

Les signataires du présent accord confirment leur attachement à un dialogue social régulier, constructif au regard des intérêts communs de leurs mandants respectifs, et fondé sur la confiance. Ce dialogue social est organisé de façon à piloter le suivi de la réalisation et les éventuelles évolutions du présent accord.

Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, adapter les dispositions du présent accord à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail. La mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire collectif par la voie négociée est alors encouragée. Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par la loi.

Chapitre Ier Dispositions générales

Objet de l'accord autonome

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de pérenniser et renforcer un socle minimal de garanties conventionnelles de protection sociale complémentaire de branche.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la nouvelle CCN de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises de la branche de la métallurgie.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la nouvelle CCN de la métallurgie : sur le territoire des départements de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Niveau minimal de garanties

Article 3

En vigueur étendu

Le socle territorial minimal de garanties doit permettre à tous les salariés (y compris les VRP et travailleurs à domicile) des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, tel que défini par l'article 2 ci-dessus, d'accéder à un niveau minimal de garanties de protection sociale complémentaire, au sens de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale, en matière de remboursement de frais de soins de santé, dans les conditions définies au chapitre II du présent accord, et de risques de prévoyance lourde, dans les conditions définies au chapitre III du présent accord.

Des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES), au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, sont également mises en place afin de promouvoir, au-delà des garanties précitées, des actions et prestations de solidarité, dans les conditions définies au chapitre IV du présent accord.

Les salariés bénéficient du niveau minimal de garanties ainsi défini par le présent accord quel que soit l'organisme assureur retenu par l'entreprise.

Cotisation garantie au niveau de la branche

Article 4

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à acquitter une cotisation garantie au niveau de la branche à leur charge exclusive, versée à une institution de prévoyance, à une mutuelle ou à un organisme d'assurance, pour le financement des garanties visées au présent accord.

Cette cotisation garantie est acquittée pour chacun des salariés visés à l'article 5 du présent accord.

Cette cotisation garantie au niveau de la branche est affectée au financement de garanties de protection sociale complémentaire, à l'exclusion des frais de soins de santé. En particulier, cette cotisation sert à financer les prestations afférentes aux garanties de prévoyance lourde prévues au chapitre 3 du présent accord.

Le niveau de cette cotisation garantie au niveau de la branche est fixé à :

- 1,12 % de la rémunération brute soumise à cotisations de Sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des cadres tels que définis à l'article 5 ci-dessous ;

- 0,6 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1, du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 5 ci-dessous.

Le pilotage de moyen et long terme des contrats collectifs peut permettre, quand le contrat a constitué des réserves, que les taux mentionnés ci-dessus au titre de la cotisation garantie de branche :

- soient appelés sur la base de taux minorés, ou, à défaut ;

- soient réduits de l'équivalent en taux de cotisations, assis sur la masse cotisable, du montant des réserves mobilisées pour équilibrer les comptes de l'exercice.

En cas de recours à l'une des modalités précitées, les entreprises devront le formaliser dans l'acte fondateur du régime instituant les garanties dans l'entreprise, visé à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le recours à ces modalités ne saurait être durable dans le pilotage du contrat collectif. En particulier, les taux appelés sur la base de taux minorés ne sauraient être durablement inférieurs aux taux mentionnés au titre de la cotisation garantie de branche.

De plus, en cas de recours aux taux appelés sur la base de taux minorés, leur application entre parts patronale et salariale devra être équitable.

Enfin, des réserves durablement croissantes peuvent permettre, sans préjudice des négociations des partenaires sociaux dans la branche, l'amélioration des garanties.

En application des articles L. 2252-1 du code du travail et 166-2 de la nouvelle CCN de la métallurgie en date du 7 février 2022, l'article 1er de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, n'est pas opposable aux entreprises de la branche entrant dans le champ d'application du présent accord.

Salariés bénéficiaires de l'accord autonome

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord couvre, sans condition d'ancienneté, les salariés cadres et non-cadres des entreprises de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Les cadres sont les salariés définis par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les non-cadres sont les salariés non définis aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ces catégories sont identifiées ci-après.

Il est rappelé que les entreprises ont la faculté d'intégrer dans la catégorie des cadres, les salariés non-cadres relevant des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, catégorie agréée par l'APEC.

Catégories d'emplois concernées, à compter du 1er janvier 2024 :

L'identification des catégories d'emplois pour le bénéfice des dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire du présent accord, à compter du 1er janvier 2024, est définie à l'article 62.3 de la nouvelle CCN de la métallurgie en date du 7 février 2022, prenant en compte la nouvelle classification conventionnelle prévue par la CCN, comme suit :

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins F11 ;

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (assimilés-cadres), sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins E9 ;

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins C6.

Catégories d'emplois concernées, pour l'année civile 2023 :

Par dérogation pour l'année 2023, compte-tenu de la date d'entrée en vigueur postérieure de la nouvelle CCN de la métallurgie, les catégories d'emplois pour le bénéfice des dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire du présent accord, sont les suivantes :

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, sont visés les salariés relevant de la catégorie des ingénieurs et cadres, telle que définie aux articles 1er, 21 et 22 de la CCN des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, telle qu'en vigueur au 1er janvier 2023 ;

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (assimilés-cadres), sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2e échelon du niveau V de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et la convention collective territoriale, tels qu'en vigueur au 1er janvier 2023 ;

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2e échelon du niveau III et, au plus, au 1er'échelon du niveau V de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et la convention collective territoriale, tels qu'en vigueur au 1er janvier 2023.

La notion d'ayants droit (conjoint et enfants à charge)

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Conjoint

Il s'agit :

- du conjoint non séparé de corps judiciairement ou dont l'acte de séparation à l'amiable a été retranscrit sur l'acte d'état civil ;

- de la personne liée par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

- du concubin.

6.2. Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient reconnus, adoptés ou recueillis, dans la mesure où ils répondent aux conditions suivantes :

D'une part :

- ils sont âgés de moins de 18 ans ;

- ou sont âgés d'au moins 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus et remplissent l'une des conditions suivantes :

-- être sous contrat d'apprentissage ;

-- suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;

-- être inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeur d'emploi ; les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi.

- ou, quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés ;

- ou les enfants qui naissent dans les 300 jours suivant le décès du salarié, s'ils naissent vivants et viables.

D'autre part :

- ils vivent sous le même toit ;

- ou sont fiscalement à charge du salarié soit au niveau du quotient familial, soit par la perception d'une pension alimentaire versée par le salarié et déduite de ses revenus ;

- ou sont fiscalement à la charge du conjoint du salarié (tel que défini ci-avant).

Par ailleurs, sont également considérés comme enfants à charge : les enfants recueillis, dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint (tel que défini ci-avant), du salarié décédé, sont ceux qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du

salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Caractère impératif

Article 7

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord relevant du champ d'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, relatives aux garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-1 du code du travail au terme duquel les stipulations de branche prévalent sur toute convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 26 janvier 2023 - art. 1)

Sort des contrats d'assurance collectifs souscrits par les entreprises antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord

Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de protection sociale complémentaire au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront maintenir leur contrat à la condition que les garanties offertes (y compris la mise en œuvre du DES) par ledit contrat soient au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord.

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de protection sociale complémentaire au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent à celui défini dans le présent accord, devront, au plus tard dans le délai mentionné à l'article 9 ci-après :

- soit adapter les dispositions de leur contrat d'assurance collectif à un niveau au moins équivalent à celui défini dans le présent accord ;

- soit souscrire un nouveau contrat d'assurance collectif auprès de l'organisme assureur de leur choix, à un niveau au moins équivalent à celui défini dans le présent accord.

Date d'application

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application, sous réserve de l'entrée en vigueur effective des dispositions nationales relatives à la protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 10

En vigueur étendu

Au regard de l'objectif de solidarité intergénérationnelle, intragénérationnelle et interentreprises recherché, il est précisé qu'au regard de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le présent accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les dispositions du présent accord sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture minimale uniforme.

Chapitre II Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé

Bénéficiaires

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent accord, relatif aux garanties de frais de soins de santé, bénéficie à tous les salariés des entreprises tels que définis à l'article 5, entrant dans le champ d'application défini à l'article 2, sans condition d'ancienneté.

Toutefois, les salariés pouvant justifier d'un cas de dispense, conformément à l'article 11.3 ci-après, peuvent être dispensés, à leur demande, d'adhésion au contrat collectif.

11.2. Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu

11.2.a. Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;

- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 22.1 du présent accord ;

- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité…).

Les contributions de l'employeur et des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues selon les règles prévues au contrat collectif d'assurance, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

11.2.b. Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties, les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-28 et suivants du code du travail ;

- congé parental d'éducation total, visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;

- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-105 et suivants du code du travail ;

- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension et le mois civil suivant, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. De fait, aucune cotisation n'est due pour le mois civil suivant.

Dans cette situation, l'employeur est tenu d'informer l'organisme assureur avant la date de suspension du contrat de travail du salarié, afin d'éviter toute rupture de couverture pendant cette période d'exonération de cotisations.

Les salariés susmentionnés peuvent également demander à rester affiliés au contrat collectif d'assurance, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente, à savoir la part salariale et la part patronale de ladite cotisation.

Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien des garanties, ci-après définies, tant qu'il s'acquittera de la cotisation afférente pendant toute la période de suspension de son contrat de travail.

Pour rappel la notice d'information des organismes assureurs, visée à l'article 15 du présent accord, remise par l'employeur au salarié, rappelle les conditions et les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues au présent article.

11.2.c. Salariés en période de réserves militaires ou policières

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour effectuer une période de réserve militaire ou policière reste obligatoirement garanti au titre du présent chapitre pour l'ensemble des garanties de frais de soins de santé, moyennant le paiement des cotisations. Les modalités de financement de ce maintien sont assurées dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

La cotisation salariale finançant les garanties est versée par le salarié auprès de son employeur, pour la part qui lui incombe.

L'employeur se chargera de verser sa contribution et celle du salarié directement auprès de l'organisme assureur.

11.3. Caractère obligatoire du contrat collectif et dispenses d'affiliation

Les salariés sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire, sous réserve des cas de dispenses facultatives visées à l'article 11.3.2.a et des cas de dispenses de droit visés à l'article 11.3.2.b.

Leur adhésion s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

11.3.1. Formalisme des demandes de dispenses

Par dérogation au caractère obligatoire du contrat collectif, certains salariés peuvent être dispensés d'adhésion, à leur demande, sous réserve de fournir à leur employeur tout justificatif nécessaire précisant le cadre dans lequel cette dispense est formulée, la dénomination de l'organisme assureur portant le contrat souscrit lui permettant de solliciter cette dispense, ou le cas échéant, la date de fin de ce droit s'il est borné, suivant les exigences réglementaires en vigueur. Cette déclaration doit prendre la forme d'une attestation signée par le salarié et suppose la remise concomitante des justificatifs adéquats.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, à savoir une absence de couverture et la renonciation aux droits à portabilité.

Peuvent être invoqués par les salariés le souhaitant les cas de dispense prévus aux points 11.3.2.a et 11.3.2.b ci-après et, en tout état de cause, ceux applicables de plein droit conformément à la législation en vigueur, actuelle et future.

Les salariés peuvent, à tout moment, revenir sur leur demande de dispense, et solliciter, auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au contrat collectif.

En tout état de cause, les salariés cessant de justifier de la situation leur permettant de bénéficier d'un cas de dispense seront tenus de cotiser et d'adhérer au contrat collectif à titre obligatoire.

11.3.2. Cas de dispenses d'affiliation

11.3.2.a. Les dispenses facultatives

Des dispenses facultatives peuvent être formalisées dans l'acte de droit du travail (accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur [DUE]).

Les signataires de la présente convention ont négocié les facultés de dispense suivantes au bénéfice des salariés.

Ces derniers peuvent, à leur initiative, et quelle que soit leur date d'embauche, refuser d'adhérer au contrat collectif s'ils le souhaitent, à condition que leur employeur l'ait expressément prévu dans l'acte formalisant le régime dans l'entreprise (accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur [DUE]) et à condition d'être dans l'une des situations visées ci-après :

a) les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais médicaux, conformément à l'article R. 242-1-6, 2, a, du code de la sécurité sociale.

b) les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, b, du code de la sécurité sociale.

c) les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, c, du code de la sécurité sociale.

Les cas de dispense listés ci-dessus peuvent être invoqués par les salariés, dès lors que leur employeur a prévu l'un des cas de dispense précités dans l'acte formalisant le régime, et qu'ils en remplissent les conditions et en justifient.

11.3.2.b. Les dispenses de droit

À leur initiative, les salariés peuvent se dispenser d'adhérer au contrat collectif s'ils respectent les conditions prévues à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Ces demandes de dispense doivent être formulées par écrit dans les délais prévus à l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale, et être accompagnées, le cas échéant, de tous justificatifs nécessaires.

À défaut de respecter les prescriptions détaillées ci-dessus, le salarié sera automatiquement affilié au contrat collectif à adhésion obligatoire.

Versement santé

Article 12

En vigueur étendu

Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, peuvent se dispenser, à leur initiative, d'adhérer au contrat collectif, dans les conditions fixées à l'article L. 911-7, III, du code de la sécurité sociale, s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du même code.

Sous réserve de respecter les conditions précitées, les salariés susvisés peuvent obtenir, de la part de leur employeur, un financement dit « versement santé », afin de participer à la prise en charge de la couverture santé individuelle responsable qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire, ainsi qu'à la portabilité. Les modalités de calcul de ce versement sont fixées à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé n'est pas cumulable avec le bénéfice de la couverture santé solidaire, le bénéfice d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'un employeur du secteur public.

Répartition de la cotisation

Article 13

En vigueur étendu

Les cotisations servant à financer les garanties minimales conventionnelles obligatoires de frais de soins de santé, mises en place au sein de l'entreprise, sont réparties comme suit :

- 50 % pour l'employeur ;

- 50 % pour le salarié.

Les cotisations afférentes aux garanties facultatives (additionnelles et extension conjoint - enfant) sont entièrement à la charge du salarié.

Néanmoins, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord peuvent négocier et mettre en place à leur initiative et dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- une répartition plus favorable au salarié pour la couverture des garanties minimales conventionnelles obligatoires ;

- un régime obligatoire avec des garanties additionnelles en complément du socle minimal conventionnel.

Cette faculté devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque des garanties additionnelles sont mises en place, à titre obligatoire ou facultatif, ou lorsque les garanties sont étendues aux ayants droit des salariés, au sein de l'entreprise, les conditions de participation de l'employeur sont précisées aux articles 14.2 et 14.3.

Garanties de frais de soins de santé

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord, ainsi que le contrat d'assurance souscrit par l'employeur, sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 871-1, R. 871-1, R. 871-2, L. 242-1, R. 242-1 et D. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi que de l'article 83-1° quater du code général des impôts.

14.1. Socle territorial minimal de garanties obligatoires

Les signataires du présent accord ont convenu d'un niveau minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises visées à l'article 2.

Ce socle minimal de garanties doit bénéficier à tous les salariés visés à l'article 5 du présent accord sous réserve des cas

de dispenses visés aux articles 11.3.

La grille de ces garanties minimales est présentée en annexe 1 du présent accord.

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non pris en charge par la Sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans les tableaux de garanties.

La date des soins prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la Sécurité sociale ou celle mentionnée sur les factures pour les actes ne donnant pas lieu à remboursement de la part de la sécurité sociale.

Les garanties du régime de base conventionnel (obligatoire) sont exprimées y compris les remboursements des régimes de base de la sécurité sociale.

Le total des remboursements du régime de base de la Sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées.

14.2. Garanties additionnelles

Des garanties additionnelles peuvent venir compléter le socle minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé défini à l'article 14.1 du présent accord.

Les employeurs visés à l'article 2 peuvent mettre en place ces garanties additionnelles, à titre obligatoire ou facultatif, au sein de leur entreprise, dans le respect du dialogue social.

14.2. a. Garanties additionnelles obligatoires

Les employeurs peuvent mettre en place, à titre obligatoire, dans le respect du dialogue social tel que visé dans le préambule du présent accord, les garanties additionnelles susmentionnées. Ils doivent formaliser ce choix par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale au niveau de leur entreprise.

Lorsque les garanties additionnelles sont mises en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale venant financer la couverture instituée à titre obligatoire.

Les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une répartition plus favorable aux salariés.

14.2. b. Garanties additionnelles facultatives

Lorsque les garanties additionnelles sont mises en place, à titre facultatif, au sein de l'entreprise, la cotisation afférente est intégralement à la charge des salariés ayant choisi d'opter pour ce niveau supérieur de garanties.

Toutefois, les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une participation financière de l'employeur, partielle ou totale, au financement de ces garanties additionnelles facultatives.

Pour rappel, dès lors que la couverture est facultative, la participation financière de l'employeur est soumise à cotisations sociales, et devra être intégrée dans lesdites assiettes.

14.3. Extension optionnelle des garanties aux ayants droit des salariés

Les garanties relevant du socle minimal obligatoire, défini à l'article 14.1, ainsi que les garanties additionnelles relevant de l'article 14.2 peuvent être étendues au bénéfice des ayants droit des salariés, conformément aux dispositions du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint ;

- ses enfants.

Les notions de conjoint et d'enfants à charge sont définies à l'article 6 du présent accord.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

- à la date de l'événement en cas de demande d'affiliation à la suite d'un mariage, Pacs, concubinage ou en cas de naissance ou d'adoption ;

- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension, dans les autres cas que ceux prévus ci-dessus ;

- en tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

En cas de désaffiliation du conjoint et/ ou des enfants, aucune nouvelle demande d'affiliation ne sera acceptée durant un délai de 4 ans, sauf changement de situation de famille ou de situation professionnelle du conjoint tels que définis à l'article 6.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de soins de santé aux ayants droit, est à la charge exclusive du salarié.

Toutefois, l'employeur pourra négocier au sein de son entreprise les conditions d'une éventuelle participation financière à la couverture complémentaire santé des ayants droit de ses salariés. Cette faculté devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Dès lors que la couverture des ayants droit est facultative, il est rappelé que la participation financière de l'employeur au-delà du régime obligatoire des salariés est soumise à charges sociales et doit être intégrée dans l'assiette du salaire imposable du salarié, en application des règles en vigueur à la date de signature du présent accord.

Lorsque cette extension est mise en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale venant financer la couverture instituée à titre obligatoire.

Information des salariés

Article 15

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité, l'employeur en sa qualité de souscripteur, est tenu de remettre, à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les prestations, décrites dans la notice d'information remise au salarié par l'employeur, relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, l'engagement de l'employeur ne portant que sur le paiement des cotisations et sur le respect des obligations imposées par l'article L. 911-7 II et suivants du code de la sécurité sociale.

Les salariés seront informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, l'employeur est tenu d'informer les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, de leur faculté d'obtenir le maintien des garanties frais de soins de santé, sous réserves que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Cessation des garanties

Article 16

En vigueur étendu

Le salarié cesse de bénéficier des garanties de remboursement de frais de soins de santé prévues par le présent accord dans les cas suivants :

- en cas de rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 17 du présent accord ;

- en cas de suspension du contrat de travail visé à l'article 11.2 du présent accord ;

- en cas de liquidation de la pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, à l'exception des cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul-emploi retraite ou de retraite progressive ;

- en cas de non-paiement de la cotisation frais de soins de santé, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;

- en cas de décès du salarié ;

- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

Maintien des garanties frais de soins de santé

Article 17

En vigueur étendu

17.1. Portabilité des droits : maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge du régime d'assurance chômage

Depuis le 1er juin 2014, les salariés affiliés au régime conventionnel de frais de soins de santé bénéficient, temporairement, du maintien de la garantie en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une indemnisation du régime d'assurance chômage, et ce dans les conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Le financement de ce dispositif est inclus dans la cotisation acquittée au titre des salariés en activité.

Il appartient à l'ancien salarié de justifier, auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de la garantie, qu'il remplit les conditions requises ; de plus, il est rappelé que l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail.

Ce dispositif de maintien est également applicable aux ayants droit du salarié, lorsque ceux-ci bénéficient effectivement d'une extension de la garantie frais de santé, par l'intermédiaire du contrat collectif souscrit à cet effet par l'employeur.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant de ce dispositif seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien, qui ne sera pas prolongée d'autant. Il appartient à l'ancien salarié d'informer l'assureur en cas de changement de situation auprès de Pôle emploi.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de maintien relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cet article.

17.2. Maintien des garanties frais de soins de santé conforme à l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Lorsque les salariés sont garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article 2 de la loi du 31 décembre 1989, en vue d'obtenir le remboursement ou l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, ils bénéficient du maintien des garanties frais de soins de santé dans les conditions décrites ci-après.

Le contrat ou la convention doit prévoir, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, les modalités et les conditions tarifaires des nouveaux contrats ou conventions par lesquels l'organisme assureur maintient cette couverture :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties. L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès. L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de deux mois à compter du décès.

Le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les cotisations finançant ce maintien sont à la charge exclusive des anciens salariés ou de leurs ayants droit en cas de décès de ce dernier.

Les tarifs applicables aux personnes visées par le présent article peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs dans des conditions fixées par décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi

n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Ainsi :

- la première année, les tarifs ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;

- la deuxième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;

- la troisième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde

Objet et bénéficiaires

Article 18

En vigueur étendu

Les dispositions ci-après manifestent la volonté commune des parties signataires de pérenniser et renforcer le dispositif obligatoire de prévoyance couvrant les risques incapacité, invalidité et décès, au bénéfice de tous les salariés tels que définis à l'article 5, des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2, sans condition d'ancienneté sous réserve des dispositions spécifiques visées ci-dessous.

Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu

Article 19

En vigueur étendu

19.1. Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;

- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 22.1 ;

- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité…).

Les contributions de l'employeur et des salariés susvisés sont maintenues selon les modalités prévues par le contrat d'assurance collectif souscrit par l'employeur, et selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

• Pour la garantie incapacité :

L'assiette des cotisations des salariés en suspension du contrat de travail, indemnisée, par un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité…), pour la garantie incapacité, est égale au montant brut dudit revenu de remplacement (indemnité légale), le cas échéant complété d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur. Les prestations sont calculées sur la même assiette que celle définie au présent paragraphe.

• Pour les garanties décès et invalidité :

L'assiette des cotisations, pour les garanties invalidité et décès des salariés en suspension du contrat de travail indemnisée par un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité…), est la rémunération antérieure (salaires des douze derniers mois) à la suspension indemnisée du contrat de travail du salarié. Les prestations sont calculées sur la même assiette que celle définie au présent paragraphe.

19.2. Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-28 et suivants du code du travail ;

- congé parental d'éducation total visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;

- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-105 et suivants du code du travail ;

- congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension et le mois civil suivant, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. De fait, aucune cotisation n'est due pour le mois civil suivant.

Dans cette situation, l'employeur est tenu d'informer l'organisme assureur avant la date de suspension du contrat de travail du salarié, afin d'éviter toute rupture de couverture pendant cette période d'exonération de cotisations.

Les salariés susmentionnés peuvent demander à rester affiliés au contrat collectif, au titre de la seule garantie décès, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente, à savoir la part salariale et la part patronale de ladite cotisation. Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien de la garantie décès, ci-après définie, pendant toute la période de suspension de son contrat de travail et tant qu'il s'acquittera de la cotisation afférente.

Pour rappel, la notice d'information des organismes assureurs, visée à l'article 26 du présent accord, remise par l'employeur au salarié, rappelle les conditions et les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues au présent article.

19.3. Salariés en période de réserves militaires ou policières

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour effectuer une période de réserve militaire ou policière reste obligatoirement garanti, au titre du présent chapitre, pour l'ensemble des garanties de prévoyance, moyennant le paiement des cotisations.

La base de cotisations et des garanties est égale aux salaires bruts des douze derniers mois civils soumis à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, et précédant le mois du départ en période de réserve.

La cotisation salariale finançant les garanties est versée par le salarié auprès de son employeur, pour la part qui lui incombe. L'employeur se chargera de verser sa contribution et celle du salarié directement auprès de l'organisme assureur.

Répartition de la cotisation

Article 20

En vigueur étendu

L'employeur doit, sur les cotisations servant à financer les garanties minimales conventionnelles obligatoires de prévoyance mises en place, au sein de l'entreprise :

- pour les salariés non-cadres, s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation venant financer le socle conventionnel territorial minimal institué à titre obligatoire.

Les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une répartition plus favorable aux salariés.

L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les salariés.

La répartition du coût de cette cotisation, entre les salariés et l'employeur, sera réalisée selon les modalités précitées, au sein de chaque entreprise assujettie aux obligations définies par le présent accord. Toutefois, il est expressément convenu que la part de cotisation supportée par le salarié soit 50 % au maximum, inclut prioritairement le financement de la prestation incapacité temporaire ;

- pour les salariés cadres, prendre en charge 100 % de la cotisation venant financer le socle conventionnel territorial minimal institué à titre obligatoire. L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les salariés.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, peuvent négocier et mettre en place à leur initiative et dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, un régime obligatoire avec des garanties additionnelles en complément du socle minimal conventionnel. Cette faculté devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque des garanties additionnelles sont ainsi mises en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit participer à leur financement sur la quote-part de cotisation correspondant auxdites garanties additionnelles. Toutefois l'employeur n'est pas tenu par les conditions minimales de participation précitées, applicables uniquement au financement du socle conventionnel territorial minimal institué à titre obligatoire par le présent accord. Les conditions minimales de participation précitées ne sont donc pas applicables sur la quote-part des cotisations venant financer lesdites garanties additionnelles.

Caractère obligatoire du contrat collectif

Article 21

En vigueur étendu

Les salariés visés à l'article 5 sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire.

Leur adhésion s'impose donc, dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Garanties prévoyance

Article 22

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord ont convenu d'un niveau minimal de garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès), bénéficiant aux cadres d'une part et aux non-cadres d'autre part, devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises visées à l'article 2.

Ce socle territorial minimal de garanties doit bénéficier à tous les salariés cadres et non-cadres visés à l'article 5.

La grille de ces garanties minimales est présentée en annexe 2 du présent accord.

Le présent accord rend obligatoire, pour les entreprises entrant dans son champ d'application tel que défini à l'article 2, la souscription d'un contrat collectif de prévoyance comprenant les garanties minimales ci-après définies et désignées sous le terme socle minimal de garanties.

Pour le calcul de chacune des prestations, le salaire de référence servant de base de calcul des prestations ne peut excéder 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

22.1. Garantie incapacité temporaire de travail

Sans préjudice de l'obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, ne sont prises en compte, au titre des garanties prévues par la présente annexe, que les incapacités temporaires de travail intervenues postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

22.1. a. Objet

Les salariés visés à l'article 5 du présent accord bénéficient, en cas d'arrêt de travail pour accident ou maladie indemnisé par la sécurité sociale, de garanties incapacité telles que définies aux articles suivants, leur permettant de leur assurer un niveau d'indemnisation exprimé en pourcentage du salaire de référence défini ci-après, pendant une période déterminée, selon les conditions suivantes.

22.1. b. Salaire de référence

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la date de l'arrêt de travail, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent l'arrêt de travail, le salaire de référence est composé des revenus de remplacement perçus sur ladite période.

22.1. c. Montant des indemnités journalières complémentaires (IJC)

Le montant des indemnités journalières complémentaires est fixé comme suit.

• Pour les salariés cadres :

- 100 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à 180 jours, à compter du premier jour d'arrêt de travail entièrement non travaillé ;

- 75 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à expiration des droits.

• Pour les salariés non-cadres :

75 % du salaire de référence du salarié non-cadre jusqu'à expiration des droits.

L'indemnité journalière complémentaire susmentionnée est versée tant que le salarié bénéficie d'indemnités journalières de sécurité sociale. Elle n'est plus due dès lors que l'indemnisation par la sécurité sociale cesse, pour quelque motif que ce soit.

22.1. d. Niveaux d'indemnisation

22.1. d. i. Garantie dite « de complément »

Les salariés visés à l'article 5 bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en complément des indemnités journalières de sécurité sociale et des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident.

La garantie incapacité dite « de complément » précédemment définie bénéficie à l'ensemble des salariés visés à l'article 5, bénéficiant d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, pris en charge par la sécurité sociale.

Elle prend la forme d'une indemnité journalière complémentaire différentielle égale au niveau d'indemnisation mentionné au point 22.1. c précédent, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et du salaire maintenu par l'employeur au titre de ses obligations, notamment conventionnelles.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de CSG et de CRDS) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et l'indemnisation due par l'employeur en cas d'absence pour accident ou maladie, ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

22.1. d. ii. Garantie « relais »

Les salariés visés à l'article 5 bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en relais des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident, c'est-à-dire à l'expiration desdites obligations d'indemnisation.

Les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté bénéficient de la garantie « relais » susmentionnée, au terme d'un délai de franchise de 90 jours continus, décompté à compter du premier jour de leur arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de CSG et de CRDS) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par le présent accord est déterminée conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise.

22.1. e. Cas des salariés en temps partiel thérapeutique et travail léger

Les salariés bénéficiant d'un dispositif de temps partiel thérapeutique, au sens de l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, ou d'un dispositif de travail léger, au sens de l'article L. 433-1 du code précité, bénéficient des dispositions du présent article, sous déduction de la rémunération qu'ils perçoivent en contrepartie de leur travail.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application du présent accord, intervient sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de la rémunération versées aux salariés en temps partiel thérapeutique ou en travail léger.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de CSG et de CRDS) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et la rémunération versée par l'employeur au titre de l'activité résiduelle ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il travaillait à temps plein.

22.1. f. Garantie indemnité temporaire d'inaptitude

En cas d'inaptitude au travail déclarée, par le médecin du travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une indemnité temporaire d'inaptitude peut être versée au salarié inapte, par la sécurité sociale, dans l'attente de la décision de reclassement ou de licenciement prise par l'employeur (arts. L. 433-1, alinéa 5, et D. 433-2 à D.

433-8 du code de la sécurité sociale).

Le présent accord prévoit qu'une indemnité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale, est attribuée au salarié bénéficiaire de la garantie temporaire d'inaptitude. Le versement de cette indemnité complémentaire cesse dès que le versement de l'indemnité temporaire d'inaptitude cesse.

Cette indemnité complémentaire est assimilable à la garantie incapacité. Elle est calculée en complément de l'indemnité temporaire d'inaptitude qui se substitue ainsi, dans le calcul de la prestation visée au présent article, à l'indemnité journalière de sécurité sociale.

22.2. Garantie invalidité

Sans préjudice de l'obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, ne sont prises en compte, au titre des garanties prévues par le présent accord, que les invalidités reconnues postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

22.2. a. Objet

L'assuré classé en 1re, 2e ou 3e catégorie d'invalidité ou dont le taux d'incapacité permanente reconnu par la sécurité sociale à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est et demeure supérieur à 33 %, bénéficie d'une rente servie par l'assureur en complément de celle versée par la sécurité sociale et après déduction des sommes de toutes provenance ayant le même objet.

Cette rente, dont le montant est déterminé en pourcentage du salaire de référence, sera versée dès la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente et, au plus tard, jusqu'au versement de la pension vieillesse par la sécurité sociale.

22.2. b. Salaire de référence

Le salaire de référence précité correspond à la rémunération brute soumise à cotisations de Sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'invalidité.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'invalidité, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent la reconnaissance de l'invalidité, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 19.1 du présent accord.

Si une invalidité ou une invalidité absolue et définitive est reconnue plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction de l'évolution d'un indice déterminé dans le contrat collectif d'assurance.

Le salaire de référence servant de base au calcul de la rente invalidité est revalorisé au 1er janvier de chaque année.

22.2. c. Montant de la rente invalidité

Pour les salariés percevant une pension d'invalidité versée par le régime général :

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire pour les salariés cadres est de :

- invalidité 1re catégorie au sens de la sécurité sociale : 45 % du salaire de référence défini ci-dessus ;

- invalidité 2e catégorie au sens de la sécurité sociale : 75 % du salaire de référence défini ci-dessus ;

- invalidité 3e catégorie au sens de la sécurité sociale : 75 % du salaire de référence défini ci-dessus.

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire pour les salariés non-cadres est de :

- invalidité 1re catégorie au sens de la sécurité sociale : 42 % du salaire de référence défini ci-dessus ;

- invalidité 2e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence défini ci-dessus ;

- invalidité 3e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence défini ci-dessus.

Pour les salariés cadres et non-cadres percevant une rente d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle versée par le régime général :

Le montant de la rente d'invalidité complémentaire est de :

- si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 33 % : il n'y a pas de versement de rente invalidité complémentaire ;

- si le taux d'incapacité permanente est supérieur à 66 % : la prestation est versée sous forme d'une rente invalidité équivalente à la prestation prévue pour la 2e catégorie d'invalidité, comme définie ci-dessus ;

- si le taux d'incapacité permanente est compris entre 33 % et 66 % : il y a versement d'une rente invalidité proportionnée, selon le taux d'incapacité du salarié, où « n » représente ledit taux d'incapacité.

La formule de calcul de la rente complémentaire est la suivante : n/ 66e de la rente invalidité 2e catégorie, comme définie ci-dessus.

22.2. d. Cas de cumuls et d'évolution de la quotité de temps travaillé

En tout état de cause, le cumul de cette rente d'invalidité complémentaire (nette de CSG, de CRDS et de CASA) avec la rente d'invalidité ou toute autre prestation versée par la sécurité sociale ayant le même objet (nettes de CSG, de CRDS et de CASA) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

En cas de cumul d'une pension d'invalidité et d'une activité exercée à temps partiel, le montant de la pension n'est pas affecté par une revalorisation salariale, sous réserve que la quotité de temps de travail reste inchangée. Il en va de même du droit à revalorisation annuelle.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application du présent accord, intervient sous déduction de la rémunération résiduelle et de la rente sécurité sociale versées aux salariés. La rémunération résiduelle s'entend sans intégration des revalorisations salariales visées ci-dessus.

En cas de modification de la quotité de temps de travail, la pension d'invalidité est recalculée sur la base du salaire de référence ayant servi au calcul initial de la pension d'invalidité, auquel sont appliquées la nouvelle quotité de temps travaillée, ainsi que, le cas échéant, les revalorisations au 1er janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance, tel que mentionné à l'article 22.2. b.

22.3. Capital décès

22.3. a. Objet

En cas de décès d'un salarié, les bénéficiaires définis à l'article 22.3. d perçoivent un capital décès, dans les conditions fixées ci-après.

L'invalidité absolue et définitive reconnue par la sécurité sociale donne lieu au versement par anticipation de l'intégralité du capital décès ci-après précisé.

Ce capital décès sera versé à tout assuré classé en invalidité 3e catégorie, ou reconnu atteint d'une incapacité permanente à 100 % par la sécurité sociale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

22.3. b. Salaire de référence

Le montant du capital décès précédemment défini est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Le salaire de référence correspond aux salaires bruts, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, des 12 mois civils précédant le décès du salarié ou la reconnaissance de son invalidité absolue et définitive par la sécurité sociale.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès ou la reconnaissance de son invalidité absolue et définitive par la sécurité sociale, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent le décès, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 19.1 du présent accord.

Si le décès ou l'invalidité absolue et définitive survient plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction d'un indice, entre la date d'arrêt de travail et la date du décès ou de la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive. Cet indice est celui mentionné à l'article 22.2. b.

Le salaire de référence servant de base au versement du capital décès est revalorisé au 1er janvier de chaque année.

22.3. c. Montant du capital décès

Le montant de ce capital décès est de :

- 200 % du salaire de référence tel que défini à l'article 22.3. b, pour les salariés cadres ;

- 100 % du salaire de référence tel que défini à l'article 22.3. b, pour les salariés non-cadres.

22.3. d. Bénéficiaires

La ou les personnes bénéficiaires du capital décès précédemment défini doit (vent) faire l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme ayant recueilli son adhésion. En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital leur revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité défini ci-après :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou dont la séparation à l'amiable a été retranscrite sur l'acte d'état civil, à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin ;

- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés ;

- à défaut, aux descendants de l'assuré ;

- à défaut, par parts égales entre eux aux ascendants directs de l'assuré, et en cas de décès de l'un d'eux, aux survivants (par exemple en cas d'adoption simple) par parts égales entre eux ou à l'unique survivant, pour la totalité ;

- à défaut, aux autres héritiers de l'assuré à proportion de leurs parts héréditaires.

22.4. Allocation de frais d'obsèques

En cas de décès de l'assuré, de son conjoint ou équivalent ou de l'un de ses enfants à charge, une allocation de frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

22.5. Rente éducation

22.5. a. Objet

En cas de décès d'un salarié, ses enfants à charge tels que définis à l'article 6.2, perçoivent une rente temporaire d'éducation, versée mensuellement à terme échu, dans les conditions fixées ci-après.

22.5. b. Salaire de référence

Le montant de la rente temporaire d'éducation susmentionnée est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Le salaire de référence correspond aux salaires bruts, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, des 12 mois civils précédant le décès du salarié.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent le décès, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 19.1 du présent accord.

Si le décès survient plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction d'un indice, déterminé dans le contrat collectif d'assurance, entre la date d'arrêt de travail et la date du décès ou de la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive. Cet indice est celui mentionné à l'article 22.2. b.

22.5. c. Montant de la rente

Le montant annuel de la rente temporaire d'éducation, en cas de décès d'un salarié cadre ou non-cadre, est de 10 % du salaire de référence quel que soit l'âge de l'enfant.

En toute hypothèse, pour les garanties prévues au présent article, le salaire de référence retenu est au moins égal au plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins de père et de mère, en cas de décès successifs ou simultanés du salarié et de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin. Sont qualifiés de décès successifs du salarié et de son conjoint ceux qui interviennent dans un intervalle inférieur ou égal à 12 mois. Sont qualifiés de décès simultanés du salarié ou de son conjoint ceux qui interviennent au cours du même événement.

22.5. d. Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont définis à l'article 6.2.

22.5. e. Extension de la garantie pour les enfants handicapés et en invalidité 2e et 3e catégorie

Le bénéfice de la rente éducation, équivalente à 10 % du salaire de référence du salarié décédé, est également accordé aux enfants handicapés et reconnus invalides 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale, du salarié et ceux de son conjoint, quel que soit leur âge et sans limitation de durée.

Revalorisation des prestations

Article 23

En vigueur étendu

23.1. Revalorisation des prestations en cours de versement

Les indemnités journalières complémentaires pour incapacité, les rentes d'invalidités complémentaires et les rentes éducation, sont revalorisées au 1er janvier de chaque année, sur la base d'un indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Cet indice est le même pour ces trois prestations, ainsi que pour les salaires de référence mentionnés aux articles 22.1. b, 22.2. b, 22.3. b et 22.5. b.

23.2. Revalorisation des prestations en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date du changement d'organisme, y compris les prestations décès prenant la forme de rente, continueront à être revalorisées sur la base de l'indice défini à l'article 22.2. b.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité, lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

En l'absence d'organisme assureur repreneur, en application de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les dispositions contractuelles ne peuvent prévoir la cessation de la revalorisation des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant l'exécution du contrat, et la revalorisation doit être prise en charge par le dernier organisme assureur de l'entreprise.

En cas de changement d'organisme assureur, l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale impose à l'employeur d'organiser la poursuite des revalorisations des prestations. Dès lors, la prise en charge de la revalorisation des prestations selon les dispositions contractuelles convenues, par l'organisme assureur prenant, est conforme aux dispositions d'ordre public des articles 7 de la loi du 31 décembre 1989 et L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Cessation des garanties

Article 24

En vigueur étendu

Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 25.1 du présent accord ;

- pendant les périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article 19 du présent accord ;

- du fait de la liquidation, par le salarié, de sa pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, sauf en cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul emploi-retraite tel que défini par l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale ou en cas de retraite progressive, telle que définie par l'article L. 351-15 du même code ;

- en cas de non-paiement de la cotisation prévoyance, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;

- en cas de décès du salarié ;

- en tout état de cause, du fait de la dénonciation du présent accord et/ou de la résiliation du contrat d'assurance, selon les conditions et modalités définies par la loi ou ledit contrat, sans préjudice des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Maintien des garanties prévoyance

Article 25

En vigueur étendu

25.1. Portabilité

L'adhésion est maintenue, au profit des anciens salariés, dans le cadre du dispositif de « portabilité », prévu à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié, à l'exception des cas de licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie, temporairement, du maintien de son affiliation au contrat collectif de prévoyance de l'entreprise.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cet article.

Pour rappel, l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité dans le certificat de travail.

25.2. Maintien des garanties prévoyance conforme aux articles 7 et 7-1 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Lorsque les salariés sont garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention, souscrit en application du présent accord, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution.

Le versement des prestations de toute nature se poursuit à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, sans préjudice des révisions prévues dans le contrat ou la convention. De telles révisions ne peuvent être prévues à raison de la seule résiliation ou du seul non-renouvellement.

Les modalités de revalorisation des prestations, dans ce cas, se font conformément aux dispositions de l'article 23 du présent chapitre.

L'engagement doit être couvert à tout moment, pour tous les contrats ou conventions souscrits, par des provisions représentées par des actifs équivalents.

Lorsque des assurés ou des adhérents sont garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article 2 de la loi du 31 décembre 1989, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats, conventions ou bulletins d'adhésion à un règlement comportant la couverture des risques décès, incapacité de travail et invalidité, la couverture du risque décès doit inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité. La résiliation ou le non-renouvellement du ou des contrats, conventions ou bulletins d'adhésion à un règlement sont sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le contrat, la convention ou le bulletin d'adhésion couvrant le risque décès.

Cet engagement doit être couvert à tout moment par des provisions représentées par des actifs équivalents.

Information des salariés

Article 26

En vigueur étendu

En sa qualité de souscripteur, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme complémentaire, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité.

Les salariés de l'entreprise sont informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Chapitre IV Mise en place de garanties présentant un degré élevé de solidarité (DES)

Objet et modalités de financement des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité

Article 27

En vigueur étendu

Poursuivant ce qui avait été mis en place dans le cadre du régime conventionnel complémentaire de frais de soins de santé, et conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES), pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale.

Les signataires du présent accord affirment leur attachement à mettre en œuvre une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs.

Les entreprises visées à l'article 2 sont tenues d'affecter au moins 2 % de la cotisation HT sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de soins de santé et prévoyance lourde au titre des garanties socles et des garanties additionnelles obligatoires, ou un budget équivalent, pour le financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité, telles que définies par le présent accord.

Ces actions et prestations sont financées dans la limite des fonds disponibles.

Les éléments relevant du degré élevé de solidarité seront mentionnés dans la notice d'information remise ou salarié par l'employeur et établie par l'organisme assureur.

Au moins une fois par an, les entreprises établissent, selon le périmètre de consolidation qu'elles retiennent (groupe, entreprise ou établissement), un document par lequel elles retracent les éléments de financement consacrés aux prestations à caractère non directement contributif détaillant le degré élevé de solidarité, ainsi que la liste des actions et des prestations déployées ou proposées durant l'exercice écoulé. Il est fortement recommandé aux entreprises de prévoir, dans les contrats collectifs qui les lient à leurs organismes assureurs, que ces derniers transmettront les informations afférentes dans un document que l'employeur retransmettra, aux instances représentatives du personnel ou, à défaut, aux salariés.

Les partenaires sociaux définiront ensemble les garanties et prestations à caractère non directement contributif qui devront être mises en place par les entreprises visées à l'article 2. Ces garanties sont listées à l'annexe 3 du présent accord.

Chapitre V Dispositions finales

Condition, durée, révision et dénonciation

Article 28

En vigueur étendu

La validité du présent accord est subordonnée à l'entrée en vigueur effective des dispositions nationales relatives à la protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie en date du 7 février 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Toutefois, les articles 14, 22 et 27 du présent accord pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par l'une ou l'autre des parties, en cas d'évolution significative du coût de la protection sociale complémentaire dans le champ d'application défini à l'article 2, suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord tel que défini à l'article 2, resteront en tout état de cause tenues de respecter les dispositions nationales en vigueur en matière de protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie.

Entrée en vigueur

Article 29

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

Formalités de notification et de dépôt

Article 30

En vigueur étendu

Après sa signature, le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations représentatives, puis fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Suivi et rendez-vous

Article 31

En vigueur étendu

Les parties conviennent d'évoquer le suivi du présent accord, et de se donner rendez-vous a minima une fois par an.

Également de se réunir à chaque fois que l'une d'entre elles en exprimera le besoin au regard des dispositions de l'accord, en particulier en cas d'évolution des règles nationales de la protection sociale complémentaire dans la branche, ou des règles légales et réglementaires en la matière.

Extension

Article 32

En vigueur étendu

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 108 à 114**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230011_0000_0021.pdf/BOCC

En vigueur étendu

Annexe 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 115 à 117**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230011_0000_0021.pdf/BOCC

En vigueur étendu

Annexe 3

Garanties collectives non directement contributives présentant un degré élevé de solidarité (DES)

Les parties ont choisi de doter le régime de protection sociale complémentaire instauré, d'un dispositif de prestation à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES).

Il s'agit, comme le précise l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de prévoir l'institution de garanties collectives présentant un DES et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale.

Ces garanties ont vocation à être mises en œuvre dans l'ensemble des entreprises visées à l'article 2 du présent accord qu'elles que soient les modalités de couverture assurantielles retenues par l'entreprise pour couvrir ses salariés en protection sociale complémentaire.

À ce titre, les parties entendent fixer un cadre qui, d'une part, s'inscrive dans les objectifs assignés au nouveau dispositif conventionnel de renforcer l'attractivité et la compétitivité de la branche et, d'autre part, définisse des axes déclinables dans les entreprises voire précise certaines actions qui pourront être organisées par les entreprises dans le cadre du DES.

1. Degré élevé de solidarité et attractivité et compétitivité de la branche

L'attractivité et la compétitivité de la branche peuvent s'approcher de plusieurs façons, qu'il s'agisse de populations cibles spécifiques ou d'approches davantage liées aux politiques de santé et aux métiers exercés.

À ce titre, s'agissant des populations qui pourraient être plus spécifiquement ciblées par la mise en place de garanties non directement contributives, on peut citer :

- les alternants : l'alternance constitue en effet un modèle de recrutement pour la branche. Renforcer les outils à dispositions des entreprises pour rendre l'alternance plus performante dans un objectif de formation et de recrutement contribuera à l'attractivité de la branche ;

- les femmes : la féminisation de la branche (22,7 % en 2019) reste encore faible. Des mesures rendant la branche plus attractive pourraient être recherchées notamment au travers du DES ;

- les aidants : l'augmentation du nombre des aidants auprès de leurs aînés induit par l'augmentation de l'espérance de vie de ces derniers concerne davantage de salariés dans les entreprises. Le recul probable de l'âge légal de départ en retraite dans les années à venir devrait encore accroître le nombre de salariés concernés, qui devront articuler différemment leur vie privée et leur activité professionnelle. Offrir des services aux salariés aidants entre également dans les outils d'une stratégie d'emploi des séniors et contribue à l'attractivité de la branche ;

- les salariés en risque de désinsertion professionnelle : dont on sait que les outils médico-administratifs mis à disposition ne sont pas encore complètement performants.

S'agissant du second axe identifié et relatif aux politiques de santé et aux métiers exercés, les parties souhaitent s'inspirer en premier lieu de la définition de la santé retenue par l'organisation mondiale de la santé (OMS) dans sa déclaration fondatrice d'Alma Ata en 1978 : « La conférence réaffirme avec force que la santé, qui est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité, est un droit fondamental de l'être humain, et que l'accession au niveau de santé le plus élevé possible est un objectif social extrêmement important qui intéresse le monde entier et suppose la participation de nombreux secteurs socioéconomiques autres que celui de la santé. » En effet, les entreprises contribuent à cet « état complet de bien-être », en particulier selon les axes des branches de la sécurité sociale avec la prévention des risques professionnels pour la branche AT/MP ou la complémentaire santé pour le risque maladie.

Les prestations à caractère non-directement contributif présentant un DES ont également leur rôle à jouer, en particulier dans le cadre d'actions de prévention, pour contribuer à cet « état complet de bien-être » : des prestations retenues dans ce cadre participeraient également des actions permettant d'améliorer l'attractivité et la compétitivité de la branche.

2. Cadrage des actions à retenir dans le cadre du DES de la branche

Pour la mise en œuvre des orientations précisées précédemment, dans le respect du 1er alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les actions à retenir par les entreprises dans le cadre du DES et qui seront financées par les sommes précomptées à ce titre sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de santé et prévoyance lourde, ou par un budget équivalent financé par l'entreprise, doivent s'inscrire sur un ou plusieurs des axes suivants :

- financement de tout ou partie de la part salariale de la prime d'assurance relative aux frais de soins de santé ou à la prévoyance de certaines catégories de salariés, en particulier des alternants ;

- prévention en santé, au titre :

-- de la prévention primaire : en particulier pour le dépistage des pathologies relevant du domaine cardiovasculaire, de la santé mentale, de pathologies spécifiques comme l'endométriose... ;

-- de la prévention secondaire : notamment au travers d'action d'éducation thérapeutique du patient (ETP) sur certaines pathologies comme le diabète... ;

-- de la prévention professionnelle : au travers d'actions de prévention des risques psycho-sociaux (RPS), de prévention des troubles musculosquelettique (TMS), de programme d'échauffement musculaire, d'actions à mener sur l'ergonomie du poste de travail...

Ces actions de prévention n'ont pas vocation à se substituer aux dispositifs de prévention du régime général de sécurité sociale, mais à intervenir en articulation avec ceux-ci. Les actions de prévention qui peuvent ainsi compléter les dispositifs du régime général concernent :

- aussi bien, en amont de ces dispositifs, le dépistage de risques et l'orientation des salariés vers les actions de prévention proposées :

-- par l'assurance maladie ou par des opérateurs financés par l'assurance maladie ou l'État, dans le cadre de la branche

maladie ;

-- dans le cadre de la branche AT/MP et relevant en particulier du comité technique national de la métallurgie ;

- enfin, des actions spécifiques non dispensées par le régime général.

Sont également prévues des prestations sociales concernant :

- les prestations d'assistance sociale, par exemple dans l'accompagnement des familles en cas de décès ;

- l'aide aux aidants à la fois au travers d'accompagnement du salarié à assumer son statut d'aidant en particulier s'agissant de l'évolution de sa relation avec l'aidé (par exemple par prestation d'assistance sociale) ; que par des prestations d'aide à l'orientation du couple aidant/aidé, relative au parcours médico-administratif de l'aider ;

- la prévention de la désinsertion professionnelle au travers d'actions d'aide au retour à l'emploi ou d'aide à l'orientation dans l'offre existante, de financement de prestations d'aide à l'autonomie ;

- l'aide aux salariés ayant été reconnus en situation d'inaptitude par la sécurité sociale : ces aides pourront prendre la forme de prestations en espèces pour ceux ne bénéficiant pas de l'indemnité temporaire d'inaptitude et de son complément prévu à l'article 22.1.f du présent accord, et de prestations en nature pour l'ensemble des salariés concernés.

Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Avenant n° 1 du 22 février 2023 à l'accord du 29 août 2022 relatif au maintien de dispositions territoriales en matière de protection sociale complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	UDIMEC Isère,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Par accord en date du 29 août 2022, les partenaires sociaux territoriaux ont conclu un accord autonome relatif à la protection sociale complémentaire des salariés non-cadres et cadres des entreprises de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, lié à l'entrée en vigueur effective des dispositions nationales relatives à la protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie du 7 février 2022, intervenue le 1er janvier 2023.

Dans le cadre du déploiement des nouvelles règles territoriales de protection sociale complémentaire, les parties ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

L'accord du 29 août 2022 est donc modifié comme suit.

Les autres dispositions de l'accord du 29 août 2022, non impactées par le présent avenant, demeurent inchangées.

Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé (chapitre II et annexe 1 de l'accord du 29 août 2022)

Modification de l'annexe 1 « Grille des garanties minimales •?frais de soins de santé' » (socle territorial obligatoire)

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 14.1 de l'accord territorial du 29 août 2022 définit un niveau minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, pour tous les salariés non-cadres et cadres visés par cet accord. (1)

La grille des garanties minimales du socle territorial minimal conventionnel obligatoire, pour le personnel non-cadre et cadre, est présentée en annexe 1 de l'accord du 29 août 2022.

Cette grille doit être modifiée et complétée afin de répondre pleinement aux exigences de la règlementation du contrat responsable (conditionnant le bénéfice des exonérations sociales), et pour prendre en compte l'ensemble des nouvelles

dispositions conventionnelles résultant de la CCN de la métallurgie du 7 février 2022 avec son avenant modificatif du 1er juillet 2022, et de l'accord territorial du 29 août 2022.

La nouvelle grille des garanties minimales « frais de soins de santé » (socle territorial obligatoire) jointe au présent avenant, annule et remplace la grille du même nom en annexe 1 de l'accord du 29 août 2022, pour le personnel non-cadre et cadre.

Sont listées ci-dessous les modifications (en gras) et principales précisions (non mises en italique) apportées à la grille initiale : elles sont communes au personnel non-cadre et cadre, s'agissant d'une grille unique pour ces 2 catégories de salariés.

Il convient également de prendre en compte les abréviations et renvois figurant au-dessus et sous les tableaux de garanties, avec notamment des limites à l'usage des postes optique et aides auditives.

• Listes des modifications (gras) et principales précisions (non mises en italique) apportées à la grille initiale :

- hospitalisation : précision : la ligne « cas de la maternité » a été supprimée. Elle n'est pas utile, l'intitulé sur la nature des frais pris en charge en cas d'hospitalisation mentionnant qu'elle recouvre l'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité ;

- hospitalisation : précision : la ligne « Forfait patient urgence (FPU) » a été remontée dans la grille. Ce n'est donc pas un ajout de garantie. Colonne « Niveau d'indemnisation de cette garantie » : ajout des mentions soulignées : « 100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur » ;

- hospitalisation : **ajout de la ligne de garantie « Forfait actes lourds : 100 % des FR limité au forfait règlementaire en vigueur »**. Une ligne de garantie similaire est présente au poste soins courants (pour cette dernière, ajout de la précision « limité au forfait règlementaire en vigueur ») ;

- hospitalisation, ligne « Chambre particulière » : précision : ajout des mentions soulignées : « Chambre particulière (y compris en ambulatoire) » ;

- soins courants, au sous-poste « Honoraires médicaux, non remboursés SS » : précision : la rédaction de cette ligne de garantie a été reformulée avec l'ajout des mentions surlignées : « chiropractie, ostéopathie, psychomotricité, étiopathie, acupuncture, tabacologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou RPPS ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS ou pour les étiopathes, par un professionnel diplômé admis au registre national des étiopathes et/ ou sur présentation des pièces requises) » ;

- soins courants, au sous-poste « Honoraires paramédicaux », **ajout de la ligne de garantie « Psychologues (actes remboursés SS) : 100 % BR »**.

- soins courants : au sous-poste « Matériel médical », ligne « Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique) » : colonne « Niveau d'indemnisation » : **modification du taux de prise en charge qui passe de 100 % à 200 % comme suit : « RSS + Crédit de 600 € par année civile (au minimum 200 % BR) »** ;

- dentaire, au sous-poste « Soins » : précision : ajout des mentions surlignées qui étaient initialement au sous-poste « Autres actes dentaires remboursés SS » : « Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention (y compris la parodontologie remboursée SS) » ;

- optique, au sous-poste « Équipements libres », ligne « Monture de classe B (quel que soit l'âge), niveau d'indemnisation » : précision : remplacement de la mention « crédit de 100 € » par « 100 € maximum », s'agissant en effet d'un plafond ;

- optique, au sous-poste « Équipements libres », ligne « Verres de classe B (quel que soit l'âge) » : initialement dans l'accord du 29 août 2022 la grille mentionnait les différents types de verres (simples, complexes, etc.) et le niveau d'indemnisation pour 2 verres (variable suivant les verres associés). Désormais la grille principale renvoie à la grille optique Verres de classe B qui suit avec la mention « Montants indiqués dans la grille optique ci-dessous en fonction du type de verres » donnant le montant en euros par type de verre. **Attention : suivant les 2 verres combinés (comprenant un verre complexe à 150 €), le montant total des 2 verres peut être supérieur au niveau d'indemnisation initial fixé dans l'accord du 29 août 2022** ;

- optique, au sous-poste « Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B », ligne « Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme …) », niveau « d'indemnisation » : précision : la mention « dans la limite des PLV » est supprimée car cette limite n'est pas applicable. Le niveau d'indemnisation est : « 100 % BR » ;

- optique, au sous-poste « Autres dispositifs médicaux d'optique », ligne « Lentilles acceptées par la SS », niveau « d'indemnisation » : précision » : la formulation est modifiée comme suit : « 100 % BR + crédit de 200 € par année civile », s'agissant en effet d'un crédit (un crédit non utilisé sur l'année « n » est en effet susceptible d'être reporté sur l'année « n + 1 »). La mention « et par bénéficiaire » est supprimée ;

- autres frais, **ajout de la ligne de garantie : « Télésurveillance médicale remboursée SS (dispositif prévu aux articles**

L. 162-48 et suivants du code de la sécurité sociale) : 100 % BR » ;

- autres frais, **ajout de la ligne de garantie : « Assistance : oui »**. Cette garantie est obligatoire mais n'est pas définie précisément, laissant ainsi une certaine latitude sur son contenu (exemple : aide-ménagère, aide accompagnement …).

(1) Le 1er alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve que les termes « un niveau minimal de garanties » de l'accord s'entendent au sens des « garanties au moins équivalentes » mentionnées à l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles.
(Arrêté du 26 juillet 2023 - art. 1)

Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde (chapitre III et annexe 2 de l'accord du 29 août 2022)

Modification de certaines dispositions de l'article 22 et de l'annexe 2 « Grille des garanties minimales 'Prévoyance lourde•? (socle territorial obligatoire) »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 22 de l'accord territorial du 29 août 2022 définit un niveau minimal de garanties de prévoyance lourde (incapacité, invalidité et décès), devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, pour tous les salariés non-cadres et cadres visés par cet accord. (1)

La grille des garanties minimales du socle territorial minimal conventionnel obligatoire, pour le personnel non-cadre et cadre, est présentée en annexe 2 de l'accord du 29 août 2022.

L'article 22 précité doit être modifié très partiellement, et la grille des garanties minimales doit être modifiée et complétée (précisions), afin de prendre en compte l'ensemble des nouvelles dispositions conventionnelles résultant de la CCN de la métallurgie du 7 février 2022 avec son avenant modificatif du 1er juillet 2022, et de l'accord territorial du 29 août 2022.

Il est décidé :

A. Modification partielle de l'article 22 de l'accord territorial du 29 août 2022 :

1. Concernant la garantie incapacité temporaire de travail, le deuxième alinéa de l'article 22.1. d. ii doit être mis en conformité avec l'article 9 de l'avenant national du 1er juillet 2022 venu modifier l'article 17.1. d de l'annexe 9 de la CCN de la métallurgie du 7 février 2022.

L'article 22.1. d. ii « Garantie ' relais ' » de l'accord territorial du 29 août 2022 est réécrit comme suit ; il annule et remplace celui de l'accord du 29 août 2022 :

• Nouvelle rédaction de l'article 22.1. d. ii « Garantie ' relais ' » :

(suppression du mot « initial » au terme de la phrase du deuxième alinéa)

« Les salariés visés à l'article 5 bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en relais des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident, c'est-à-dire à l'expiration desdites obligations d'indemnisation.

Les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté bénéficient de la garantie ' relais ' susmentionnée, au terme d'un délai de franchise de 90 jours continus, décompté à compter du premier jour de leur arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de CSG et de CRDS) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par le présent accord est déterminée conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise. »

2. Concernant la garantie DECES, la clause de dévolution contractuelle prévue à l'article 22.3. d relative aux bénéficiaires du capital décès, doit être mise en conformité avec l'avenant national du 1er juillet 2022 venu modifier la CCN de la métallurgie du 7 février 2022.

L'article 22.3. d « Bénéficiaires » de l'accord territorial du 29 août 2022 est réécrit comme suit ; il annule et remplace celui de l'accord du 29 août 2022.

• Nouvelle rédaction de l'article 22.3. d « Bénéficiaires » :

(en gras les mentions nouvelles ou modifiées.)

« La ou les personnes bénéficiaires du capital décès précédemment défini doit (vent) faire l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme ayant recueilli son adhésion. En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital leur revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité défini ci-après :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou dont la séparation à l'amiable a été retranscrite sur l'acte d'état civil, à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin ;

- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés ;

- à défaut, aux descendants de l'assuré ;

- à défaut, par parts égales entre eux aux ascendants directs de l'assuré, et en cas de décès de l'un d'eux, aux survivants (par exemple en cas d'adoption simple) par parts égales entre eux ou à l'unique survivant, pour la totalité ;

- à défaut, aux autres héritiers de l'assuré à proportion de leurs parts héréditaires. »

B. Modifications et précisions apportées à la grille des garanties minimales du socle territorial obligatoire :

La nouvelle grille des garanties minimales « Prévoyance lourde » (socle territorial obligatoire) jointe au présent avenant, annule et remplace la grille du même nom en annexe 2 de l'accord du 29 août 2022, pour le personnel non-cadre et cadre.

Sont listées ci-dessous les modifications (en gras) et les principales précisions (non mises en italique) apportées à la grille initiale : elles sont communes au personnel non-cadre et cadre, sauf mention spécifique quand elles ne concernent qu'une seule de ces 2 catégories de salariés.

Il convient également de prendre en compte les abréviations et renvois figurant sous les tableaux de garanties.

• Listes des modifications (en gras) et principales précisions (non mises en gras) apportées à la grille initiale :

- décès toutes causes : précision : la ligne « majoration par enfant à charge » est supprimée : elle ne donne en effet pas lieu à indemnisation ;

- IAD : **suppression de la mention (du chiffre) « 3 » après IAD** en raison de la définition correspondante : en effet **l'IAD ne concerne pas que la 3e catégorie d'invalidité, mais aussi l'Incapacité permanente à 100 %** telle que mentionnée à l'article 22.3. a de l'accord du 29 août 2022 ;

- IAD : précision : ajout des mentions soulignées : « le versement de ce capital par anticipation met fin à la garantie ' Décès toutes causes ' » ;

- rente éducation : précision : ajout des mentions soulignées : à côté du titre « (en cas de décès du salarié) » et « Rente temporaire aux enfants à charge jusqu'à 25 ans (révolu) » ;

- rente éducation, colonne « Niveau d'indemnisation » : précision : ajout des mentions soulignées : « Montant annuel 10 % » ;

- rente éducation : précision » : remplacement de la mention initiale « Orphelin de père et mère » par « Orphelin des deux parents » (terme conforme) ;

- rente éducation, ligne **« Orphelin des deux parents »** : le renvoi n° 2 sous le tableau rappelle la **condition prévue à l'article 22.5. c, 3e alinéa de l'accord du 29 août 2022 : le décès des 2 parents doit intervenir dans un intervalle au plus égal à 12 mois** ;

- rente éducation : **ajout de la mention soulignée « Enfant handicapé ou**

invalide 2e et 3e catégorie » ;

- rente éducation, « Base de calcul de la rente » : précision : ajout des mentions soulignées : « Salaire de référence T1 / T2 (au minimum égal au plafond annuel sécurité sociale) ».

- incapacité : précision : ajout des mentions soulignées : « (en cas d'arrêt de travail du salarié pour maladie ou accident pris en charge par la sécurité sociale) » ;

- incapacité, « Franchise » : précision : la rédaction des modalités de la franchise applicable a été reformulée pour le personnel non-cadre et cadre ;

- incapacité, colonne « Niveau d'indemnisation » : précision : ajout des mentions soulignées « Dans la limite du net » ; cette mention figurait initialement dans la première colonne. Et ajout de « Prestation servie sous déduction des IJSS brutes et de l'éventuel salaire maintenu par l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles (jusqu'à expiration des droits à IJSS) ».

- incapacité pour le personnel cadre, colonne « Niveau d'indemnisation » : **la grille initiale omettait de mentionner que l'indemnisation est à hauteur de 100 % du salaire de référence du 1er au 180e jour d'arrêt de travail**, avant d'être fixée à 75 % du salaire de référence à compter du 181e jour et jusqu'à expiration des droits (art. 22.1. c) de l'accord du 29 août 2022. **La nouvelle grille cadre mentionne désormais ces 2 niveaux d'indemnisation** ;

- sous les tableaux, pour le personnel non-cadre et cadre : **ajout des mentions « Inaptitude au travail :** en cas d'inaptitude au travail du salarié déclarée, par le médecin du travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle … ouvre droit au versement d'une indemnité journalière complémentaire à celle versée par la sécurité sociale dans les conditions prévues par l'accord. Le montant de l'indemnité journalière complémentaire correspond à celui défini au titre de la garantie incapacité temporaire de travail. Elle est servie selon les mêmes modalités … d'incapacité temporaire de travail. » **Cette garantie est en effet prévue par l'article 22.1. f de l'accord du 29 août 2022** ;

- invalidité : précision : ajout des mentions soulignées, à côté du titre : « (en cas d'invalidité ou d'IPP prise en charge par la sécurité sociale dans les cas visés ci-dessous) » ;

- invalidité, colonne « Niveau d'indemnisation » : précision : ajout de la mention soulignée « Dans la limite du net » ; cette mention figurait initialement dans la première colonne.

(1) Le 1er alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve que les termes « un niveau minimal de garanties » de l'accord s'entendent au sens des « garanties au moins équivalentes » mentionnées à l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles.
(Arrêté du 26 juillet 2023 - art. 1)

Dispositions générales et finales

Entrée en vigueur, date d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application en même temps que les dispositions de l'accord territorial du 29 août 2022 qu'il vient modifier.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Au regard de l'objectif de solidarité intergénérationnelle, intragénérationnelle et interentreprises recherché, il est précisé qu'au regard de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le présent avenant ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'accord territorial du 29 août 2022 afin de garantir à l'ensemble de ces salariés une couverture minimale uniforme.

Condition. Durée. Révision et dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

La validité du présent avenant est subordonnée à l'entrée en vigueur effective des dispositions de l'accord territorial du 29 août 2022, lui-même lié à l'entrée en vigueur effective des dispositions nationales relatives à la protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie en date du 7 février 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article 28 de l'accord du 29 août 2022, il est rappelé que les articles 14 et 22 dudit accord pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par l'une ou l'autre des parties, en cas d'évolution significative du coût de la protection sociale complémentaire dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord du 29 août 2022, suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, les entreprises relevant du champ d'application de l'accord territorial du 29 août 2022, resteront en tout état de cause tenues de respecter les dispositions nationales en vigueur en matière de protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie.

Formalités de notification et de dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Après sa signature, le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations représentatives, puis fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Suivi et rendez-vous

Article 7

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 31 de l'accord du 29 août 2022, les parties conviennent d'évoquer le suivi du présent avenant en même temps que celui de l'accord du 29 août 2022, et de se donner rendez-vous a minima une fois par an.

Également de se réunir à chaque fois que l'une d'entre elles en exprimera le besoin au regard des dispositions de l'accord, en particulier en cas d'évolution des règles nationales de la protection sociale complémentaire dans la branche, ou des règles légales et règlementaires en la matière.

Extension

Article 8

En vigueur étendu

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe 1

Grille des garanties minimales « Frais de soins de santé » (socle territorial obligatoire)

Personnels non-cadre et cadre

Annule et remplace celle de l'accord du 29 août 2022.

Régime socle

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

- BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement ;

- DPTM (Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO ;

- OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;

- OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie-obstétrique ;

- € : euro ;

- FR : frais réels engagés par le bénéficiaire ;

- HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire ;

- PLV : prix limites de vente fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire ;

- PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ;

- RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230011_0000_0021.pdf/BOCC

En vigueur étendu

Annexe 2

Grille des garanties minimales « Prévoyance lourde » (socle territorial obligatoire)

Personnels non-cadre et cadre

Annule et remplace celle de l'accord du 29 août 2022.

Régime socle

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230011_0000_0021.pdf/BOCC

Jura (ex-IDCC 3231) Avenant du 27 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	l'UIMM Jura,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura n° 3231 et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura n° 3231, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- l'avenant du 9 mai 2019 ;

- l'avenant du 7 juillet 2020 ;

- l'avenant du 28 juin 2021 à la convention collective du Jura du 11 janvier 2019 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- l'avenant du 17 décembre 2021 portant modification de l'accord du 28 juin 2021 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 68, relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura n° 3231. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Le dialogue social territorial à compter du 1er janvier 2024

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales (ou, autres) et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Suivi du déploiement

Article 4

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 9 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura n° 3231.

Ces réunions porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Ils réaffirment leur attachement à l'attention particulière portée par les entreprises de la métallurgie du Jura dans les domaines de la parentalité (opportunités d'aménagement d'horaires pendant la maternité, la rentrée scolaire…) ainsi qu'à la promotion et aux évolutions de carrières des salariés. Les réunions de la commission paritaire territoriale de négociation prévue à l'article 3 du présent avenant porteront notamment sur ces thématiques.

Les réunions porteront également sur le déploiement territorial de la classification.

Elles auront pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Elles n'ont ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison de 2 fois par an, au moins, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Ce suivi pourra, le cas échéant, continuer à être traité dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN).

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dole.

Jura (ex-IDCC 3231) Avenant du 8 septembre 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Jura ; UIMM Franche-Comté,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'avenant du 5 avril 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques :

Rémunérations effectives garanties (REG)

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 de l'avenant du 5 avril 2023relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques est ainsi rédigé :

« Prenant en compte l'évolution du Smic au cours de l'année 2023, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations effectives garanties à compter de 2023 :

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles - Rémunérations effectives garanties (REG) sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 33 de l'avenant ' Mensuels ' à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

• Barème des rémunérations effectives garanties (REG) :

Coef. 140	20 915 €
Coef. 145	20 951 €
Coef. 155	20 961 €
Coef. 170	21 022 €
Coef. 180	21 134 €
Coef. 190	21 287 €
Coef. 215	21 675 €
Coef. 225	22 185 €
Coef. 240	22 970 €
Coef. 255	23 786 €
Coef. 270	24 704 €
Coef. 285	25 877 €
Coef. 305	27 499 €
Coef. 335	29 917 €
Coef. 365	32 701 €
Coef. 395	36 108 €

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1er janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique pro rata temporis.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b) Détermination des REG

Pour la détermination des REG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant ' Mensuels ' de la convention collective ;

- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 44 de l'avenant ' Mensuels ' de la convention collective ;

- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de rémunération ;

- de la prime d'ancienneté ;

- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la rémunération effective garantie, de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération effective garantie telle que définie ci-dessus. »

Autres dispositions

Article 2

En vigueur étendu

Les autres dispositions de l'avenant du 5 avril 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minimales annuelles effectives sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera à compter du 8 septembre 2023.

Durée de l'avenant

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Loir-et-Cher (ex-IDCC 2579) Avenant du 4 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Val de Loire,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher (IDCC n° 2579) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher (IDCC n° 2579), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher (IDCC n° 2579). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la

convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Blois.

Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) Avenant du 12 juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Loire-Atlantique,
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire qui entreront en vigueur au plus tôt au 1er janvier 2023.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie de Loire-Atlantique (IDCC : 1369) et les

accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie de Loire-Atlantique (IDCC : 1369), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique (avenant du 24 avril 2012 à la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique), ses avenants et annexes.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Sont notamment visés :

- la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Loire-Atlantique du 29 avril 1985, ses avenants et annexes.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Nantes et Saint-Nazaire.

Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) Accord du 12 juillet 2022 relatif aux indemnités de panier, aux jours fériés et ponts, au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Loire-Atlantique,
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale, à l'exception des articles 5 à 9 qui s'appliqueront à tous les salariés des entreprises visées à l'article 1er.

Indemnité de repas de jour

Article 3

En vigueur non étendu

Une indemnité est due chaque fois que le salarié est contraint de prendre une collation ou un repas supplémentaire parce que le temps de pause réservé au repas se situe exceptionnellement en dehors de la plage horaire fixée pour les autres salariés de l'entreprise.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est négocié chaque année au sein de la CPTN. Le montant applicable à la date de signature du présent accord est de 4,71 € par journée travaillée.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Indemnité de repas pour équipes successives de jour

Article 4

En vigueur non étendu

Une indemnité de repas de jour est due pour tout salarié chaque fois que le travail est organisé par équipes successives de jour (en dehors de la plage 21 heures - 6 heures) avec rotation de postes et que le nombre d'heures de travail par poste est au moins égal à six.

Le montant de l'indemnité de repas pour équipes successives de jour est négocié chaque année au sein de la CPTN.

Les parties rappellent le montant applicable, à la date de signature du présent accord, pour l'indemnité de panier pour équipes successives figurant à l'article 24, 3° alinéa, de l'avenant OATAM (titre II) de la convention collective de Loire-Atlantique du 24 avril 2012, de 4,44 €.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Sections syndicales, délégués et représentants syndicaux

Article 5

En vigueur non étendu

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués et représentants syndicaux sont régies par les articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

Les réunions syndicales sont régies par les articles L. 2142-10 et suivants du code du travail et selon les dispositions suivantes.

Chaque salarié bénéficie de 2 heures par an pour participer à la réunion syndicale de son choix, ou d'une heure par semestre.

Dans ce cadre, lorsque la réunion se déroule sur le temps de travail du salarié, le temps passé en réunion n'entraîne aucune perte de rémunération. Le salarié devra informer l'employeur de sa participation en respectant un délai de prévenance de 48 heures.

Lorsque la réunion se déroule en dehors du temps de travail du salarié, ces heures sont indemnisées sur la base de son salaire horaire. Elles ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

Les modalités concernant l'organisation de réunions sur le temps de travail sont à définir dans chaque entreprise ou établissement et doivent faire l'objet d'un accord du chef d'entreprise ou d'établissement.

Suivi du déploiement de la CCN

Article 6

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 8 des dispositions générales de la convention collective territoriale de la métallurgie de Loire-Atlantique du 24 avril 2012, IDCC : 1369.

Ces réunions porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison de deux fois par année jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Clause relative au dialogue à compter du 1er janvier 2024

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin, le cas échéant, de négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Enfin, l'UIMM Loire-Atlantique et les organisations syndicales représentatives dans la branche de la Métallurgie de Loire-Atlantique, conviennent de la création d'une commission paritaire territoriale dont la mission serait d'échanger sur les questions économiques et sociales. Elles se réuniront au cours de l'année 2023, dans le cadre de la commission paritaire de négociation, afin d'en définir les modalités.

Jours fériés chômés et jours de pont

Article 8

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés légaux ne donnent pas lieu à récupération.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut entraîner aucune perte de salaire.

Conformément à l'article L. 3121-50 du code du travail, les jours chômés, dits de « pont », compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire pourront être récupérés a posteriori ou par anticipation.

Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Article 9

En vigueur non étendu

Les salariés pourront bénéficier des dispositions des articles L. 2145-5 et suivants et R. 2145-3 et suivants du code du travail concernant le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, avec l'aménagement suivant : le congé devra faire l'objet d'une demande formulée au moins 15 jours ouvrables à l'avance.

Durée

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Adhésion

Article 13

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Entrée en vigueur de l'accord et extension

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

Par exception à l'alinéa précédent, les articles 6 et 7 du présent accord entreront en vigueur à compter du lendemain du dépôt du présent accord.

Les commissions prévues aux articles 6 et 7 du présent accord se maintiennent pour autant que l'avenant susmentionné demeure en vigueur.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 15

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Nantes et Saint-Nazaire.

Loire et arrondissement d'Yssingeaux (ex-IDCC 1578) Dénonciation par lettre du 7 septembre 2022 des dispositions conventionnelles territoriales

En vigueur

UIMM Loire

Saint-Etienne, le 7 septembre 2022

Madame, Monsieur,

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février dernier, entrera en vigueur le 1er janvier 2024.

Dans cette perspective, je vous informe, par la présente et en ma qualité de Président, que l'UIMM Loire dénonce la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, numéro IDCC 1578 ainsi que l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois, conformément aux dispositions de l'avenant du 29 avril 2022 à ladite convention collective ayant modifié les délais de dénonciation et de survivance de l'accord.

Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1er octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement

d'Yssingeaux, numéro IDCC 1578, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1er janvier 2024. Sont notamment visés par la dénonciation :

- la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 19 février 1990, ainsi que les avenants du 19 février 1990 qui lui sont annexés : avenant relatif à certaines catégories de mensuels, avenant relatif aux ouvriers, avenant n° 1 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et avenant n° 2 relatif aux primes et indemnités diverses ainsi qu'au complément d'appointement

- l'accord du 19 mai 1992 portant avenant à la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux.

Sont aussi dénoncés l'ensemble des accords collectifs territoriaux conclus par l'UIMM Loire, avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée. Est notamment visé l'accord suivant :

- l'accord du 27 mars 1975 portant avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972.

Conformément au formalisme prévu dans la convention collective territoriale en cas de dénonciation, un nouveau projet de texte sera transmis pour négociation, dans un délai de 2 mois suivant la notification du présent courrier.

La dénonciation fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Veuillez agréer, Monsieur le secrétaire départemental, l'expression de nos sentiments distingués.

Président.

Loiret (ex-IDCC 1966) Avenant du 19 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Loiret-Touraine,
Organisations de salariés	CFE-CGC métallurgie Centre ; CFDT SM-CVL ; FO métaux Loiret,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et doit entrer en vigueur le 1er janvier 2024 sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

Dès lors dans le cadre du déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie, les partenaires sociaux signataires du présent avenant, s'accordent à considérer que la mise en œuvre de la nouvelle classification revêt une considération particulière.

À ce titre, ils rappellent l'importance du dialogue social pour une mise en place harmonieuse de la classification dans les entreprises.

À compter du 1er janvier 2024, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie du Loiret (IDCC 1966) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie du Loiret (IDCC 1966), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département du Loiret : dispositions communes du 31 janvier 1997 ;

- avenants « Mensuels » du 31 janvier 1997 ;

- avenant du 31 janvier 1997 relatif à certaines catégories de mensuels ;

- accords « Mensuels » du 10 novembre 2000 ;

- accord du 3 décembre 2004 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 5 janvier 2006 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 26 décembre 2006 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 12 décembre 2007 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 24 octobre 2008 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux rémunérations annuelles garanties (RAG) ;

- accord du 6 novembre 2009 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;

- accord du 30 juin 2010 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 14 décembre 2010 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur du point ;

- accord du 16 septembre 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur du point ;

- accord du 17 décembre 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur du point ;

- accord du 17 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) ;

- accord du 21 octobre 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), valeur du point et aux rémunérations annuelles garanties (RAG) ;

- avenant « Dispositions communes » du 18 novembre 2013 de la convention collective du 31 janvier 1997 applicable aux entreprises des industries métallurgiques du Loiret ;

- avenant « Mensuels » du 18 novembre 2013 de la convention collective du 31 janvier 1997 applicable aux entreprises des industries métallurgiques du Loiret ;

- avenant du 18 novembre 2013 modifiant les avenants « Dispositions communes » et « Mensuels » de la convention collective du 31 janvier 1997 applicable aux entreprises des industries métallurgiques du Loiret ;

- accord du 18 décembre 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur du point ;

- accord du 18 décembre 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) ;

- accord du 21 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur du point ;

- accord du 21 juillet 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) ;

- accord du 7 juin 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur du point ;

- accord du 15 décembre 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) ;

- accord du 15 décembre 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur du point ;

- accord du 7 novembre 2017 modifiant les articles 9 et 10 de l'avenant « Mensuels » relatif à la valeur du point à compter du 1er décembre 2017 ;

- accord du 5 juillet 2018 modifiant les articles 9 et 10 de l'avenant « Mensuels » relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2018 ;

- avenant interprétatif du 30 novembre 2018 de l'accord du 5 juillet 2018 modifiant les articles 9 et 10 de l'avenant « Mensuels » relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2018 ;

- accord du 30 novembre 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur du point ;

- accord du 25 novembre 2019 sur les rémunérations ;

- accord du 12 avril 2021 sur les rémunérations ;

- accord du 3 mai 2022 sur les rémunérations.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'avenant du 13 juillet 2007 de la convention collective de la métallurgie du Loiret (IDCC 1966) relatifs à la protection sociale.

La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'avenant du 13 juillet 2007 de la convention collective territoriale susmentionnée relatifs à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie conventionnelle de maintien de salaire qui demeure applicable.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Montargis et Orléans.

Maine-et-Loire (ex-IDCC 1902) Avenant du 18 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Maine-et-Loire,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FO métallurgie 49 ; UD CFDT métaux 49,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises. Dans cette perspective, la convention collective territoriale applicable aux entreprises des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires de Maine-et-Loire (IDCC 1902) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

À cet effet, les organisations syndicales territoriales représentatives et l'UIMM de Maine-et-Loire se sont réunies à plusieurs reprises afin d'échanger et de dresser un constat visant à faire apparaître les différences entre les dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie signée le 7 février 2022 et celles de la convention collective territoriale applicable aux entreprises des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires de Maine-et-Loire (IDCC 1902).

Conformément à l'accord national de branche du 29 septembre 2021, complété par un avenant du 21 décembre 2021, une analyse comparative précise de la convention collective nationale de la métallurgie et de la convention collective territoriale applicable aux entreprises des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires de Maine-et-Loire a été effectuée, et a abouti à ce qu'aucune différence significative n'ait été constatée entre les 2 textes.

Les partenaires sociaux ont convenu de rappeler que le paiement des jours fériés chômés sera effectué conformément aux dispositions légales du code du travail.

Parallèlement, soucieux de préserver le dialogue social territorial, les partenaires sociaux approuvent le maintien de la négociation à l'échelle territoriale de la valeur du point relative au calcul de la prime d'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie, lequel stipule notamment :

« […] La valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale. Cette valeur est fixée par un accord territorial.

À compter du 1er janvier 2024, en l'absence d'accord territorial prévoyant la valeur du point, les signataires de la présente convention conviennent que la valeur du point applicable est la dernière négociée sur le territoire concerné.

[…] ».

Les parties signataires entendent peser de tout leur poids auprès de leurs instances nationales respectives, pour maintenir durablement cette spécificité contribuant au maintien des relations sociales en territoire.

Cela étant exposé, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Le présent avenant entrera en vigueur dans son intégralité, pour une durée indéterminée, conformément aux articles 3 et 4 du présent avenant.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale applicable aux entreprises des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires de Maine-et-Loire (IDCC 1902), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 33 relatif à la prévoyance complémentaire, issu de l'avenant du 29 avril 2013, figurant au sein des dispositions particulières de la convention collective territoriale applicable aux entreprises des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires de Maine-et-Loire (IDCC 1902). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 33 relatif à la prévoyance complémentaire, issu de l'avenant du 29 avril 2013, figurant au sein des dispositions particulières de la convention collective territoriale applicable aux entreprises des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires de Maine-et-Loire (IDCC 1902) est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Manche (ex-IDCC 828) Avenant du 27 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Manche,
Organisations de salariés	SMNO CFE-CGC ; UD FO ; CFDT métaux Manche,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, à l'exclusion des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des Industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Manche du 9 janvier 1976 modifiée (IDCC 0828) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Manche du 9 janvier 1976 modifiée (IDCC 0828), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- avenant « Mensuels » ;

- avenant relatif à certaines catégories de mensuels ;

- annexe I « Classification » ;

- annexe II « Champ d'application professionnel » ;

- annexe III « Rémunérations minimales hiérarchiques taux effectifs garantis annuels » ;

- accord n° 41 du 25 mars 2022.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée. Sont notamment visés les articles 12, 9, 16, 17, 20 et 36 de la convention collective de la métallurgie de l'arrondissement de Cherbourg du 7 décembre 1973 qui restaient applicables dans les conditions prévues à l'article 26.2 de la convention collective des Industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Manche du 9 janvier 1976 modifiée.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Cherbourg-en-Cotentin.

Marne (ex-IDCC 899) Avenant du 27 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Champagne-Ardenne,
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de cette échéance, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne (IDCC 0899) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, et suite aux réunions qui se sont déroulées les 7 janvier 2022, 24 mars 2022, 20 avril 2022, 24 mai 2022 et 17 juin 2022, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne (IDCC 0899), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective

nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne du 26 juillet 1976 et ses annexes ;

- accord « Salaires » du 14 décembre 2004 ;

- accord du 18 novembre 2005 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;

- accord du 6 juin 2006 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;

- accord du 16 novembre 2007 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;

- accord du 17 novembre 2008 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;

- accord du 12 novembre 2009 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;

- accord du 22 juin 2010 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;

- accord du 20 juillet 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;

- accord du 25 juillet 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;

- accord du 26 avril 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;

- accord du 10 avril 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;

- accord du 13 mai 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;

- accord du 28 avril 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;

- accord du 17 mai 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;

- accord du 28 mai 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;

- accord du 25 février 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales à la date indiquée dans le préambule, à savoir à compter du 1er janvier 2024.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Reims.

Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Avenant du 28 juin 2022 relatif à la révision des dispositions

conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Grand Hainaut,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries de la transformation des métaux du 8 juillet 1994 modifiée (IDCC 1813) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés. La signature de cet avenant s'inscrit dans le cadre de la signature d'un accord autonome portant sur les spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des Industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994 modifiée (IDCC 1813), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 70 bis relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994 modifiée (IDCC 1813). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée, relatif à la protection sociale, est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent

pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Avesnes-sur-Helpe.

Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Accord du 27 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle du Grand Hainaut (arrondissement d'Avesnes)

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Grand Hainaut,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie du Grand Hainaut confrontées à de graves difficultés conjoncturelles, les entreprises travaillant dans les filières de la mobilité, du nucléaire, de l'aéronautique, et les entreprises confrontées aux problématiques de mutation et de transition énergétique et écologique, et plus particulièrement les entreprises devant anticiper des mutations et adaptations importantes pour passer du thermique à l'électrique.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans les entreprises de la branche métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- maintenir et développer l'attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;

- relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l'emploi et de la qualification des salariés ;

- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire …

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Grand Hainaut ainsi que dans celui de l'e-mobilité a été réalisé.

Les partenaires sociaux se sont appuyés sur diverses études :

- le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 :

http :// cio. ac-amiens. fr/ IMG/ pdf/ metallurgie-en-hdf. pdf

- le lien vers l'étude batterie :

https :// observatoire-competences-industries. fr/ wp-content/ uploads/2022/07/26062022 _ Prospective-des-besoins-en-compe % CC % 81tences-de-la-filie % CC % 80re-des-batteries-en-France _ Vdiffusion-large-1. pdf

- étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Une crise sanitaire de deux années traversée par les industriels du Grand Hainaut qui ont su s'adapter et mobiliser leurs salariés malheureusement suivie d'une reprise post Covid ralentie dès la fin de l'année 2021 par :

1. Des ruptures dans la chaîne de valeur, difficultés d'approvisionnement ;

2. Une pression sur les composants, crise des semi-conducteurs ;

3. Une augmentation du coût des matières et de l'énergie … ;

4. Des évènements géopolitiques, conflit en Ukraine.

Des virages technologiques industriels diversement amorcés par les acteurs pré Covid.

Le basculement en Europe du mix énergies carbonées/ renouvelables.

Une tension du marché du travail, les industriels du Grand Hainaut rencontrent massivement des difficultés de recrutement.

2. Évolution des métiers

Les partenaires sociaux conviennent d'une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouveaux enjeux en matière de mutation industrielle ;

- de nouvelles technologies ou de nouveaux process de fabrication ;

- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;

- une digitalisation croissante sur tous les métiers et secteurs d'activité.

L'ensemble des grands domaines de compétences industrielles sont visés : la conception, les méthodes et la production avec l'automatisation et la robotisation, l'installation et la maintenance, la supply chain et la gestion des flux.

Les partenaires sociaux de la métallurgie du Grand Hainaut soulignent l'importance de permettre aux entreprises du territoire de faire face aux difficultés conjoncturelles auxquelles elles sont confrontées et d'adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques, environnementales et organisationnelles en cours et à venir.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article 1er « Champ d'application professionnel et territorial » de la convention collective des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge (IDCC 1813) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;

- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, écologiques et technologiques ;

- dans la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit leur taille, une attention particulière étant portée aux PMI et sous-traitants.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers sensibles, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : (CQP, bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme, registre spécifique…) si celle-ci existe. Ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, 500 000 euros par an pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

La prise en charge des actions engagés sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au

profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes ».

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra à minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Avesnes.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Mayenne (ex-IDCC 2266) Avenant du 24 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Mayenne,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC Métallurgie ; CFDT Métallurgie,

En vigueur non étendu

En conclusion des réunions de la commission paritaire des 28 janvier, 25 février, du 11 mars 2022, du 22 avril et 22 juin 2022,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de la Mayenne et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de la Mayenne (IDCC 2266), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- convention collective de la métallurgie de la Mayenne : dispositions communes du 11 janvier 1993 ;

- avenant « A » du 11 janvier 1993, modifié par avenant du 24 janvier 2005, relatif à certaines catégories d'ouvriers,

d'employés administratifs, de techniciens et d'agents de maîtrise (OATAM) ;

- avenant « B » du 11 janvier 1993 relatif à certaines catégories d'administratifs, de techniciens et d'agents de maîtrise (ATAM) ;

- accord salaire du 18 février 1994 sur les rémunérations minimales annuelles garanties ;

- annexe « Salaires A2-1 » du 1er décembre 1994 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord salaire du 16 décembre 1994 sur les rémunérations minimales annuelles garanties ;

- accord salaire du 1er avril 1997 sur les rémunérations minimales annuelles garanties ;

- accord salaire du 24 novembre 1998 sur les rémunérations minimales annuelles garanties ;

- annexe « Salaires A2-2 » du 14 décembre 1998 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- avenant « A-01 » en date du 23 avril 2001 à la convention collective des industries métallurgiques de la Mayenne du 11 janvier 1993 ;

- accord salaire du 9 juillet 2001 sur les rémunérations minimales annuelles garanties ;

- annexe « Salaires A2-3 » du 9 juillet 2001 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- annexe « Salaires A.2-4 » du 21 mai 2003 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-5 » du 17 juin 2004 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-6 » du 25 juin 2005 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-7 » du 12 juin 2006 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-8 » du 29 mai 2007 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-9 » du 12 juin 2008 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-10 » du 26 juin 2009 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-11 » du 26 février 2010 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-12 » du 6 janvier 2011 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) et annexes ;

- annexe « Salaires A.2-13 » du 16 mars 2012 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- avenant du 22 octobre 2012 à la convention collective et son avenant « A » du 11 janvier 1993 ;

- annexe « Salaires A.2-14 » du 22 octobre 2012 sur les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-15 » du 30 avril 2013 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-16 » du 16 juin 2014 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-17 » du 30 avril 2015 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-18 » du 24 mai 2016 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-19 » du 15 mai 2017 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-20 » du 8 juin 2018 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-21 » du 23 mai 2019 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-22 » du 25 mai 2021 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-23 » du 11 mars 2022 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG).

Les signataires du présent avenant souhaitent rappeler que l'abrogation des dispositions conventionnelles territoriales dans les conditions susmentionnées n'a pas pour effet d'empêcher l'ouverture des négociations des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et des rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) pour l'année 2023.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Laval.

Meurthe-et-Moselle (ex-IDCC 1365) Avenant du 29 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Lorraine,
Organisations de salariés	CFE-CGC Métallurgie Lorraine ; Métallurgie Meurthe FO ; CFDT Métallurgie Grand-Est,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée (IDCC : 1365) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective de travail des Industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée (IDCC : 1365), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs (dont les accords salaires conclus dans le cadre des articles 13 et 17 de l'avenant « Mensuels » et de l'article 24 des clauses générales), leurs avenants et annexes conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 (IDCC : 1365) et ses annexes ;

- protocole d'accord du 2 mars 1976 sur les salaires ;

- accord de salaires du 13 janvier 1983 ;

- accord du 22 mars 1985 ;

- accord de salaires du 29 mars 1985 ;

- accord du 15 avril 1991 ;

- accord de salaires du 15 avril 1991 ;

- accord de salaires du 5 mai 1992 ;

- accord de salaires du 23 juin 1993 ;

- accord de salaires du 26 avril 1994 ;

- accord de salaires du 25 avril 1995 ;

- accord de salaires du 23 avril 1996 ;

- accord de salaires du 22 avril 1997 ;

- accord de salaires du 20 octobre 1998 ;

- avenant à la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 - accord du 14 juin 2000 ;

- accord de salaires du 29 mai 2001 ;

- accord de salaires du 25 juin 2002 ;

- avenant à la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 - accord du 29 novembre 2002 ;

- accord de salaires du 20 mai 2003 ;

- accord de salaires du 21 juin 2004 ;

- accord de salaires du 30 mai 2005 ;

- accord de salaires du 6 juin 2006 ;

- accord de salaires du 18 juin 2007 ;

- accord de salaires du 29 avril 2008 ;

- accord de salaires du 29 avril 2009 ;

- accord salaires du 30 mars 2010 ;

- accord salaires du 3 février 2011 ;

- accord salaires du 2 février 2012 ;

- accord salaires du 14 février 2013 ;

- avenant du 12 juillet 2013 portant révision des articles de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle (étendu par arrêté du 11.08.2014, publié au JO du 20.08.2014) ;

- accord de salaires du 11 février 2014 ;

- avenant du 14 septembre 2015 portant rectification des irrégularités de textes de l'avenant de révision du 12 juillet 2013 à la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle ;

- accord salaires du 7 mars 2017 ;

- accord salaires du 6 mars 2019 ;

- accord salaires du 18 juin 2021 ;

- accord salaires du 25 février 2022.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Clause relative au suivi du déploiement

Article 2

En vigueur non étendu

Objet

Article 2.1

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale, sous la forme d'une commission paritaire.

Ce suivi a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de la nouvelle classification au niveau territorial. Il n'a pour objectif ni de répondre à des situations individuelles de salariés, ni de se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Composition des délégations patronales et syndicales

Article 2.2

En vigueur non étendu

La Commission paritaire est composée, d'une part, de l'UIMM Lorraine et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ géographique de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle.

Elle comprend :

- trois représentants maximum pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ géographique de la convention collective de travail des Industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle ;

- trois représentants patronaux maximum assistés au maximum de deux permanents appartenant à l'UIMM Lorraine.

Calendrier

Article 2.3

En vigueur non étendu

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit a minima :

- une fois au cours de l'année 2022 ;

- deux fois au cours de l'année 2023.

La commission pourra également se réunir sur demande d'au moins deux de ses organisations membres signataires. Elles devront alors saisir, par écrit, le secrétariat de l'UIMM Lorraine en précisant les points spécifiques liés au déploiement de la classification sur le territoire qu'elles souhaitent voir abordés.

Le cas échéant, la commission se réunira dans un délai maximum de 2 mois.

Il appartiendra aux partenaires sociaux territoriaux de déterminer les conditions de la poursuite des réunions de suivi au-delà de l'échéance du 31 décembre 2023.

Déroulement des réunions de la commission

Article 2.4

En vigueur non étendu

Les réunions se tiendront dans les locaux de l'UIMM Lorraine :

• Antenne de Nancy-Maxéville, 10, rue Alfred Kastler, 54320 Maxéville

Toutefois, dans le contexte sanitaire actuel, si les conditions venaient à se dégrader, empêchant expressément ainsi la tenue des réunions en présentiel, les réunions pourraient se tenir en distanciel, conformément aux recommandations des autorités publiques.

L'invitation et les documents relatifs à chaque réunion seront transmis par le secrétariat de l'UIMM Lorraine au secrétariat de chaque organisation syndicale par courrier(s) électronique(s) au moins 10 jours calendaires avant la tenue de celle-ci. Il appartiendra à l'organisation syndicale de transmettre ces éléments aux membres constitutifs de sa délégation.

En conséquence, il appartient à chaque organisation syndicale représentative de communiquer au secrétariat de l'UIMM Lorraine une (ou plusieurs) adresse(s) mail(s) valide(s) et de l'informer de toute modification de cette (ces) dernière(s).

Moyens spécifiques octroyés par l'UIMM Lorraine

Article 2.5

En vigueur non étendu

Autorisations d'absence pour la participation aux réunions de la commission

Article 2.5.1

En vigueur non étendu

Par dérogation aux dispositions de l'article 5 des clauses préliminaires de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée, le temps de travail perdu afin de participer aux réunions de la commission sera indemnisé sur la base du salaire perdu.

Afin de ne pas alourdir les charges pesant sur les entreprises, la rémunération du salarié concerné lui sera versée par son employeur aux échéances habituelles de paie et sera remboursée par l'UIMM Lorraine à l'employeur sur justificatif de ce dernier.

L'employeur du salarié concerné adressera à l'UIMM Lorraine une facture en joignant l'attestation de présence du salarié et

une copie du bulletin de paie de ce dernier.

Remboursement de frais de déplacement

Article 2.5.2

En vigueur non étendu

Les parties conviennent que les membres d'une organisation syndicale appelés à participer aux réunions de la commission seront indemnisés, pour les frais de déplacement, sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques pour un véhicule d'une puissance administrative de 3CV réalisant plus de 20 000 km par an (distance la plus courte entre le domicile du membre de la délégation et le lieu de réunion sur la base de Google maps).

L'indemnisation sera effectuée par l'UIMM Lorraine par chèque.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant et extension

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Meurthe-et-Moselle (ex-IDCC 1365) Accord du 29 juin 2022 relatif aux dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Lorraine,
Organisations de salariés	CFE-CGC Métallurgie Lorraine ; Métallurgie Meurthe-et-Moselle FO ; CFDT Métallurgie Grand Est,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Attachés au dialogue social en entreprise, les signataires rappellent que les dispositions du présent accord en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle ne sauraient se substituer à des stipulations d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci, à l'exclusion de celles qui appliquaient, de droit ou volontairement, la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et qui appliquent, de droit ou volontairement, l'accord national conclu dans le secteur de la sidérurgie conformément à l'application de l'accord national du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée (IDCC : 1365), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A1 à E10 inclus au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Prime de vacances

Article 3

En vigueur non étendu

• Cas général

Le personnel ayant droit à une indemnité de congés à titre principal bénéficiera, à l'occasion desdits congés, d'une prime de vacances calculée en fonction du nombre de jours de congé légal (son montant est fixé périodiquement par accord). Cette prime ne saurait s'ajouter à toute prime existante (quels qu'en soient la dénomination, la nature, le mode de calcul ou la périodicité) non directement indexée à des facteurs de production.

• Dérogation

La prime de vacances n'étant pas versée lorsque les congés ne sont pas effectivement pris, c'est-à-dire en cas de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés, une dérogation est admise pour les cas :

- de licenciement pour motif économique ;

- de départ en retraite ;

- de décès,

où la prime de vacances sera versée au prorata des droits à congés payés.

• Travail à temps partiel

Le montant de la prime est déterminé pour l'horaire légal ou conventionnel ; il sera réduit pro rata temporis pour les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à temps partiel.

Cette prime sera versée avec la paie du mois précédant la prise de la fraction principale des congés payés et au plus tard avec la paie de septembre.

En application des dispositions de l'alinéa 1er de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer le montant de la prime de vacances par accord collectif paritaire territorial.

La valeur de la prime de vacances versée à compter du 1er janvier 2024 et afférente aux congés payés correspondant à la période de référence du 1er juin 2023 au 31 mai 2024 sera celle applicable au 31 décembre 2023 sans pouvoir être inférieure à 855 euros pour un congé complet de 30 jours ouvrables (soit 28,50 euros par jour ouvrable). La prime de vacances sera calculée dans les conditions rappelées ci-dessus.

Valeur du point

Article 4

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'alinéa 1er de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer, par accord collectif paritaire territorial, la valeur du point mentionnée à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Entrée en vigueur de l'accord et extension

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 29 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée (IDCC : 1365).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 9

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Midi-Pyrénées (ex-IDCC 1059) Avenant du 8 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Midi-Pyrénées,
Organisations de salariés	FO métaux ; CFE-CGC SIPEM,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective régionale des salariés de la métallurgie, de l'électricité, de l'électronique et activités connexes de Midi-Pyrénées (IDCC 1059) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective régionale des salariés de la métallurgie, de l'électricité, de l'électronique et activités connexes de Midi-Pyrénées (IDCC 1059), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- la convention collective régionale des salariés de la métallurgie, de l'électricité, de l'électronique et activités connexes de Midi-Pyrénées du 1er avril 1980 (IDCC 1059) ;

- accord du 21 février 1980 relatif aux clauses générales ;

- accord du 21 février 1980 relatif à la commission paritaire régionale de l'emploi ;

- accord du 21 février 1980 relatif à l'avenant « Mensuels » ;

- acte paritaire d'insertion de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers en date du 29 février 1980 ;

- protocole d'accord relatif au barème des appointements minima hiérarchiques des agents de maîtrise du 21 février 1980 ;

- accord du 21 février 1980 sur les conditions de déplacement ;

- accord du 21 février 1980 sur la classification ;

- acte paritaire d'insertion du 29 février 1980 relatif au protocole d'accord national du 30 janvier 1980 ;

- accord sur la modification du champ d'application territorial du 28 novembre 1980 ;

- acte paritaire de substitution en vertu de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail du 17 octobre 1983 ;

- protocole d'accord national du 23 avril 1982 modifiant le protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions à insérer dans les conventions collectives pour les agents de maîtrise et certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 17 octobre 1983 ;

- acte paritaire de substitution en vertu de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques du 17 octobre 1983 ;

- avenant modifiant le champ d'application professionnel des accords de la métallurgie du 15 janvier 1993 ;

- avenant du 23 février 2001 modifiant l'article 24 de l'avenant « Mensuels » ;

- avenant du 10 mars 2003 modifiant l'article 6.1 B de l'avenant « Mensuels » ;

- avenant du 25 novembre 2010 modifiant les articles 5, 10, 23, 24 et créant les articles 23 bis et 24 bis ;

- avenant du 16 février 2022 relatif aux TEG, aux RMH, à l'indemnité de panier et à la prime de vacances ainsi que tous les avenants salaires antérieurs portant sur les mêmes objets.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective régionale des salariés de la métallurgie, de l'électricité, de l'électronique et activités connexes de Midi-Pyrénées (IDCC 1059). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent

pas la garantie de maintien de salaire.

Dispositions relatives au dialogue social à compter du 1er janvier 2024

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant, réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir à compter du 1er janvier 2024, une fois par semestre afin d'échanger sur des problématiques telles que :

- l'environnement et la RSE où pourront être abordés des sujets relatifs à l'énergie et l'écologie… ;

- la mixité, l'attractivité du territoire ;

- le développement industriel et l'innovation.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Le cas échéant, pourront être négociés des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Commission paritaire de suivi de déploiement sur la nouvelle classification de la convention collective nationale de la métallurgie

Article 4

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle classification de la convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la thématique « classification » dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 5.2 des clauses générales de la convention collective régionale des salariés de la métallurgie, de l'électricité, de l'électronique et activités connexes de Midi-Pyrénées du 1er avril 1980 (IDCC 1059) ;

Les réunions porteront sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un suivi du déploiement de la classification au sein de leur commission paritaire territoriale.

Lors de ces réunions seront traités les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Ces réunions ont pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Elles n'ont ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison d'une fois par semestre à l'initiative de la partie la plus diligente jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, soit le 1er janvier 2024.

Il appartient aux partenaires sociaux territoriaux de déterminer les conditions de la poursuite des réunions de suivi au-delà

de cette échéance.

Rappel des dispositions relatives à la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Article 5

En vigueur non étendu

Bien que la prime de vacances conventionnelle disparaisse au 1er janvier 2024, les parties signataires rappellent leur attachement au respect du titre X chapitre 8 relatif à la garantie conventionnelle individuelle de rémunération prévue aux articles 157 à 164 de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Durée

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Moselle (ex-IDCC 714) Avenant du 29 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Lorraine,
Organisations de salariés	CFTC métaux Moselle ; FO métaux Moselle ; CFE-CGC métallurgie Lorraine ; CFDT Moselle,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle (IDCC : 0714) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle (IDCC : 0714), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs (dont les protocoles d'accords conclus dans le cadre des articles 12, 13 et 28 de l'avenant « Mensuels » et de l'article 4 de l'annexe II de l'avenant « Mensuels »), leurs avenants et annexes conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- la convention collective de travail pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle (IDCC : 0714) et ses avenants et annexes ;

- protocole d'accord du 30 mai 2006 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- protocole d'accord du 30 juin 2006 relatif à la modification de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- protocole d'accord du 22 novembre 2006 relatif à la modification de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- protocole d'accord du 15 mai 2007 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- protocole d'accord du 6 décembre 2007 relatif à la modification de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- protocole d'accord du 14 mai 2008 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- protocole d'accord du 25 mai 2009 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- protocole d'accord du 9 avril 2010 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- protocole d'accord du 11 mai 2011 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- accord du 11 juin 2011 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- protocole d'accord du 22 février 2012 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- protocole d'accord du 29 juin 2012 relatif à la modification de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- avenant du 8 octobre 2012 au protocole d'accord du 22 février 2012 ;

- avenant du 1er juillet 2013 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif aux articles 3 et 5 des clauses générales et à l'annexe VI de l'avenant « Mensuels » ;

- avenant du 1er juillet 2013 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement ;

- protocole d'accord du 27 février 2014 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- avenant du 24 novembre 2014 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale (art. 7 des clauses générales) ;

- protocole d'accord du 26 février 2015 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- avenant du 26 février 2015 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif au télétravail (annexe VIII de l'avenant « Mensuels ») ;

- avenant du 26 février 2015 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif aux moyens de communication des institutions représentatives du personnel (art. 6 des clauses générales) ;

- avenant du 26 février 2015 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif aux élections professionnelles (articles 10 et 12 des clauses générales) ;

- avenant du 17 novembre 2015 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif à l'actualisation de certaines dispositions (art. 4 des clauses générales et articles 29, 33 et 34 de l'avenant « Mensuels ») ;

- protocole d¹accord du 23 mars 2016 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- protocole d¹accord du 7 avril 2017 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- avenant du 22 août 2017 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relative à l'actualisation de certaines dispositions (art. 24 des clauses générales et articles 29 et 38 de l'avenant « Mensuels ») ;

- avenant du 26 octobre 2017 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif à l'actualisation de certaines dispositions (art. 28 de l'avenant « Mensuels ») ;

- protocole d'accord du 4 mai 2018 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- avenant du 21 juin 2019 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif aux absences pour exercice de fonctions syndicales (art. 4 des clauses générales) ;

- protocole d'accord du 21 juin 2019 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- accord du 6 décembre 2019 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle pour les entreprises de la filière automobile de Moselle ;

- protocole d'accord du 25 juin 2021 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- protocole d'accord du 18 février 2022 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 44 et à l'annexe VII, relatifs à la protection sociale de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle (IDCC : 0714) organisés notamment par les avenants suivants :

- avenant du 5 février 2010 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif à la prévoyance complémentaire ;

- avenant du 27 février 2014 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif à la prévoyance complémentaire ;

- avenant du 22 août 2017 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif à la prévoyance complémentaire.

Afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire, la disparition de ces dispositions est organisée différemment : les partenaires sociaux conviennent que les textes susmentionnés relatifs à la protection sociale sont abrogés et cessent

de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Clause relative au suivi du déploiement

Article 3

En vigueur non étendu

Objet

Article 3.1

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale, sous la forme d'une commission paritaire.

Ce suivi a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de la nouvelle classification au niveau territorial. Il n'a pour objectif ni de répondre à des situations individuelles de salariés, ni de se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Composition des délégations patronales et syndicales

Article 3.2

En vigueur non étendu

La commission paritaire est composée, d'une part, de l'UIMM Lorraine et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ géographique de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

Elle comprend :

- trois représentants maximum pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ géographique de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

- trois représentants patronaux maximum assistés au maximum de deux permanents appartenant à l'UIMM Lorraine.

Calendrier

Article 3.3

En vigueur non étendu

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit a minima :

- une fois au cours de l'année 2022 ;

- deux fois au cours de l'année 2023.

La commission pourra également se réunir sur demande d'au moins deux de ses organisations membres signataires. Elles devront alors saisir, par écrit, le secrétariat de l'UIMM Lorraine en précisant les points spécifiques liés au déploiement de la classification sur le territoire qu'elles souhaitent voir abordés.

Le cas échéant, la commission se réunira dans un délai maximum de 2 mois.

Il appartiendra aux partenaires sociaux territoriaux de déterminer les conditions de la poursuite des réunions de suivi au-delà de l'échéance du 31 décembre 2023.

Déroulement des réunions de la commission

Article 3.4

En vigueur non étendu

Les réunions se tiendront dans les locaux de l'UIMM Lorraine :

• Maison des industries technologiques, 4, rue Paul-Langevin, BP 95108, 57073 Metz.

Toutefois, dans le contexte sanitaire actuel, si les conditions venaient à se dégrader, empêchant expressément ainsi la tenue des réunions en présentiel, les réunions pourraient se tenir en distanciel, conformément aux recommandations des autorités publiques.

L'invitation et les documents relatifs à chaque réunion seront transmis par le secrétariat de l'UIMM Lorraine au secrétariat de chaque organisation syndicale par courrier(s) électronique(s) au moins 10 jours calendaires avant la tenue de celle-ci. Il appartiendra à l'organisation syndicale de transmettre ces éléments aux membres constitutifs de sa délégation.

En conséquence, il appartient à chaque organisation syndicale représentative de communiquer au secrétariat de l'UIMM Lorraine une (ou plusieurs) adresse(s) mail(s) valide(s) et de l'informer de toute modification de cette (ces) dernière(s).

Moyens spécifiques octroyés par l'UIMM Lorraine

Article 3.5

En vigueur non étendu

Autorisations d'absence pour la participation aux réunions de la commission

Article 3.5.1

En vigueur non étendu

Par dérogation aux dispositions de l'article 4 des clauses générales de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, le temps de travail perdu afin de participer aux réunions de la commission sera indemnisé sur la base du salaire perdu.

Afin de ne pas alourdir les charges pesant sur les entreprises, la rémunération du salarié concerné lui sera versée par son employeur aux échéances habituelles de paie et sera remboursée par l'UIMM Lorraine à l'employeur sur justificatif de ce dernier.

L'employeur du salarié concerné adressera à l'UIMM Lorraine une facture en joignant l'attestation de présence du salarié et une copie du bulletin de paie de ce dernier.

Remboursement de frais de déplacement

Article 3.5.2

En vigueur non étendu

Par dérogation aux dispositions de l'article 4 des clauses générales de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, les parties conviennent que les membres d'une organisation syndicale appelés à participer aux réunions de la commission seront indemnisés, pour les frais de déplacement, sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques pour un véhicule d'une puissance administrative de 3 CV réalisant plus de 20 000 km par an (distance la plus courte entre le domicile du membre de la délégation et le lieu de réunion sur la base de Google Maps).

L'indemnisation sera effectuée par l'UIMM Lorraine par chèque.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant et extension

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

Moselle (ex-IDCC 714) Accord du 29 juin 2022 relatif à l'attractivité de la métallurgie en Moselle

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Lorraine,
Organisations de salariés	CFTC Métaux Moselle ; FO Métaux Moselle ; CFE-CGC Métallurgie Lorraine ; CFDT Moselle,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Attachés au dialogue social en entreprise, les signataires rappellent que les dispositions du présent accord en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Moselle ne sauraient se substituer à des stipulations d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci, à l'exclusion de celles qui appliquaient, de droit ou volontairement, la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et qui appliquent, de droit ou volontairement, l'accord national conclu dans le secteur de la sidérurgie conformément à l'application de l'accord national du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle (IDCC : 0714), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A1 à E10 inclus au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Indemnité de transport

Article 3

En vigueur non étendu

Les indemnités de transport à allouer au personnel en raison de l'éloignement de son domicile au lieu de travail feront l'objet d'un accord collectif particulier dans chaque entreprise.

À défaut d'accord, l'employeur prend en charge 85 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés résidant à une distance supérieure ou égale à 5 kilomètres de leur lieu de travail (distance routière la plus courte entre l'adresse de l'entreprise et l'adresse de la résidence du salarié) pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes, de services publics de location de vélos ou d'autres moyens de mobilité durable.

Lorsqu'un salarié n'a pas la possibilité d'utiliser un des moyens de transport susvisés et doit recourir à un autre moyen de transport individuel, il recevra mensuellement une indemnité dont le montant journalier sera égal à 85 % du tarif de la carte d'abonnement du transport public le plus proche divisé par le nombre de jours ouvrés dans le mois considéré.

Cette indemnité journalière ne sera due que pour les jours où le salarié se sera rendu effectivement à son travail.

Prime de vacances

Article 4

En vigueur non étendu

1. Conditions

Le salarié percevra une prime de vacances calculée en fonction du nombre de jours de congés légaux acquis au cours de la période de référence précédente fixée au sein de l'entreprise (dans la limite de 30 jours ouvrables).

2. Montant

Le montant de la prime est déterminé pour l'horaire légal ou conventionnel, il sera calculé pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Les primes existant dans l'entreprise, ayant le même objet que la prime de vacances définie ci-dessus, et dont le montant n'est pas impacté par l'absence du salarié pendant les congés payés (quels qu'en soient la dénomination, la nature et le mode de calcul) viendront en déduction ou s'imputeront à due concurrence du montant de la prime de vacances, sauf si elles sont liées aux résultats de l'entreprise ou à des facteurs de production.

En application des dispositions de l'alinéa 1er de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer le montant de la prime de vacances par accord collectif paritaire territorial.

La valeur de la prime de vacances versée à compter du 1er janvier 2024 et afférente aux congés payés correspondant à la période de référence du 1er juin 2023 au 31 mai 2024 sera celle applicable au 31 décembre 2023 sans pouvoir être inférieure à 720 euros pour un congé complet de 30 jours ouvrables (soit 24 euros par jour ouvrable). La prime de vacances

sera calculée dans les conditions rappelées ci-dessus.

3. Versement

Cette prime sera versée avec la paie du mois précédant la prise de la fraction principale des congés payés et au plus tard avec la paie de septembre.

4. Dérogations

La prime de vacances est également versée pour les congés payés légaux en cours d'acquisition dans les cas suivants :

- les salariés licenciés pour motif économique ;

- les salariés qui partent à la retraite.

La prime de vacances sera alors versée au prorata du nombre de jours de congés payés légaux acquis au titre de la période de référence en cours avec le solde de tout compte, sur la base du dernier montant de la prime de vacances connu à la date de leur départ.

Valeur du point

Article 5

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'alinéa 1er de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer par accord collectif paritaire territorial la valeur du point mentionnée à l'article 142 de la convention collective nationale susvisée.

À compter de la période d'emploi de janvier 2024, la valeur du point, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sera celle applicable au 31 décembre 2023 sans pouvoir être inférieure à 5,20 euros.

Durée

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Entrée en vigueur de l'accord et extension

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 29 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle (IDCC : 0714).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 10

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

Nièvre (ex-IDCC 1159) Avenant du 13 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Nièvre,
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de cette échéance, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective de la métallurgie de la Nièvre du 10 décembre 1981 (IDCC 1159) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux, après s'être rencontrés à plusieurs reprises dans le cadre des constats partagés prévus par l'accord national de branche du 29 septembre 2021 modifié par avenant du 21 décembre 2021 d'une part, mais également des réunions de négociation du présent avenant de révision-extinction d'autre part, décident de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective de la métallurgie de la Nièvre du 10 décembre 1981 (IDCC 1159), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- la convention collective de la métallurgie de la Nièvre du 10 décembre 1981 (IDCC 1159) ;

- l'avenant du 11 mai 2012 à la convention collective de la métallurgie de la Nièvre du 10 décembre 1981 ;

- l'ensemble des avenants et accords relatifs aux rémunérations, notamment :

- l'accord « Salaires » du 22 octobre 1996 ;

- l'accord « Avenant rémunérations » du 17 novembre 2005 ;

- l'accord « Avenant rémunérations » du 22 janvier 2009 ;

- l'accord « Avenant rémunérations » du 6 novembre 2009 ;

- l'accord « Avenant rémunérations » du 2 juillet 2010 ;

- l'accord « Avenant rémunérations » du 11 mai 2012 ;

- l'accord « Avenant rémunérations » du 28 mars 2013 ;

- l'accord « Avenant rémunérations » du 2 avril 2014 ;

- l'accord « Avenant rémunérations » du 29 avril 2015 ;

- l'accord « Avenant rémunérations » du 9 février 2016 ;

- l'accord « Avenant rémunérations » du 30 janvier 2017 ;

- l'accord « Avenant rémunérations » du 8 janvier 2019 ;

- l'accord « Avenant rémunérations » du 16 janvier 2020 ;

- l'accord « Avenant rémunérations » du 13 janvier 2022.

Les partenaires sociaux de la métallurgie de la Nièvre s'entendent sur le fait que cette disposition n'aura pas vocation à les empêcher de conclure des accords territoriaux entre la date de signature du présent avenant et le 31 décembre 2023. Le cas échéant, ces accords et avenants négociés postérieurement à la signature du présent avenant seront conclus à durée déterminée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective de la métallurgie de la Nièvre du 10 décembre 1981 (IDCC 1159). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'accord du 22 mai 2006 relatif à la prévoyance complémentaire et conclu dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparait et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nevers.

Nièvre (ex-IDCC 1159) Accord du 12 avril 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Nièvre,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord emploi-formation du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi dans la métallurgie. Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de la Nièvre, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, du fait de certains déséquilibres consécutifs à la pandémie Covid-19, à la crise de l'énergie et à la flambée des prix qui en découle, ainsi qu'aux problèmes récurrents dans les chaînes logistiques qui impactent les approvisionnements et qui pèsent lourdement sur les trésoreries. Dans ce cadre, une attention particulière sera notamment accordée aux PME sous-traitantes et en particulier, celles qui occupent moins de 250 salariés.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans la circonscription de la convention collective des industries de la métallurgie de la Nièvre ;

- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- favoriser le transfert intergénérationnel des compétences ;

- accompagner au mieux la reprise dans les filières concernées, en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation… ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres filières de la branche ;

- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable

La métallurgie dans le département de la Nièvre se caractérise par un réseau de 112 entreprises et 137 établissements

(sources Insee + observatoire paritaire de la métallurgie), essentiellement composés de TPE/PME (85 % occupent moins de 50 salariés). Elle regroupe quelque 4 003 salariés, soit près de 50 % des effectifs totaux de l'industrie dans le département. Ces entreprises et établissements se répartissent dans divers secteurs d'activités, dont une part importante de sous-traitance.

Les entreprises de la métallurgie de la Nièvre déclaraient 328 projets de recrutements (mise à jour 10 octobre 2022 - source observatoire paritaire de la métallurgie), dans un marché de l'emploi complexe où le taux de chômage au second semestre 2022 est remonté à 6,9 %, alors qu'il était mesuré à 6,5 % au T4 2021 et à 6,3 % au T4 2020 (sources Insee).

La pyramide des âges montre que 37 % des salariés de la métallurgie de la Nièvre ont plus de 50 ans, dont 19,6 % ont plus de 55 ans. Dans cette situation, les entreprises vont avoir à faire face à de nombreux départs à la retraite dans les toutes prochaines années.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de la Nièvre a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Nièvre a dû faire face à des fermetures de sites emblématiques qui ont pu dégrader son image ;

- le poids du prix de l'énergie fragilise grandement l'exploitation d'une part importante des entreprises industrielles de la Nièvre, qui ont vu leurs factures progresser de 3 à 10 fois, ce qui a grandement mis à mal les trésoreries ;

- la situation liée aux difficultés de la filière automobile, impact durement les sous-traitants nivernais, encore nombreux notamment autours du pôle de Nevers Magny-Cours. De même, la mutation de la filière vers les véhicules électriques, a déjà durement touché plusieurs acteurs importants du département, entraînant des suppressions d'emplois ;

- les difficultés rencontrées en matière d'approvisionnements (matières premières, composants, délais non tenus…), aggravées par la situation internationale, ralentissent une reprise pourtant à portée de main ;

- dans le même temps, les entreprises sont confrontées à un besoin en main d'œuvre de plus en plus important. Dans ce domaine, la signature sous l'égide des services de l'État, d'un « Contrat Service » entre Pôle emploi et l'UIMM Nièvre a mis en évidence les difficultés rencontrées en matière de pénurie de main d'œuvre ;

- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises, ce qui entraînera à court et moyen termes, de nombreux départs à la retraite nécessitant un fort besoin de remplacement et dans le même temps, des capacités accrues en matière de transmission intergénérationnelle. Les entreprises doivent donc anticiper cette situation et prendre les dispositions nécessaires pour pallier le risque de perte de compétences indispensables. Dans ce cadre, le rôle des seniors doit être central et des missions de transmission des compétences par des formations internes pouvant déboucher notamment sur des CQPM (y compris par le recours à la VAE de branche) devront leur être confiées ;

- les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats ;

- le niveau moyen de formation initiale des demandeurs d'emploi nivernais, montre un certain déficit lorsqu'on le compare au niveau moyen régional, ce qui peut entraîner un besoin plus important d'accompagnement par la formation à l'embauche ;

- ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés ;

- l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment :

-- disparition des activités les plus simples ;

-- davantage d'autonomie ;

-- nécessité de maîtriser plusieurs technologies ;

-- adaptabilité au changement ;

-- exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ;

-- renforcement de la relation client ;

-- intégration de la robotique industrielle ;

-- intégration d'outils numériques et digitaux ;

-- réalité augmentée et objets connectés… ;

- toutes ces évolutions vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines avec des besoins accrus sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie de l'entreprise.

1. Éléments conjoncturels

Les constats opérés à l'occasion des différentes enquêtes et études menées par l'UIMM Nièvre auprès de ses adhérents, complétées par différentes sources, telles la Banque de France et différents services de l'État, mettent en lumière les éléments suivants :

- les entreprises de la métallurgie de la Nièvre sont confrontées à de réelles difficultés liées à la conjoncture économique actuelle. Qu'il s'agisse notamment des problèmes d'approvisionnement, de coût des matières premières, de l'inflation en général et plus spécifiquement de la crise énergétique, tout ceci pèse lourdement sur leurs finances et assèche leurs trésoreries. De même, leur activité peut se trouver réduite et certains projets d'embauches peuvent être ajournés ;

- c'est singulièrement le cas des sous-traitants de l'automobile qui sont aujourd'hui considérablement impactés par la mutation qui s'opère au niveau de la filière. Le département de la Nièvre, notamment au travers du pôle automobile qu'il a constitué autour du circuit de Magny-Cours, concentre encore un nombre significatif d'entreprises du secteur et de sous-traitants mécaniciens de celles-ci. Il va falloir qu'elles s'adaptent aux nouvelles demandes de leurs donneurs d'ordres et donc qu'elles fassent évoluer leurs outils de production. Plusieurs études ont montré que ces mutations vont engendrer non seulement des besoins financiers considérables en matière d'investissements, mais aussi vont imposer d'accompagner les personnels dans de nécessaires évolutions de compétences professionnelles. Très sensible à cette situation, l'UIMM Nièvre, notamment au travers du contrat de service signé avec Pôle emploi, entend bien accompagner les entreprises de la filière, pour les aider à faire face à ces défis qui conditionnent leur pérennité à moyen terme. Ainsi l'enjeu des compétences s'avère majeur et il s'agit de tout mettre en œuvre en matière de maintien opérationnel et d'accompagnement des personnes susceptibles de perdre leur emploi, afin de favoriser leur reclassement dans les entreprises d'autres filières qui recrutent. Ces dernières années ont vu disparaitre un nombre significatif d'acteurs de la filière ;

- les entreprises de la métallurgie de la Nièvre font toutes face à des pyramides des âges déséquilibrées qui augurent de nombreux départs à la retraite à court et moyen terme. Elles doivent donc anticiper cette situation qui se conjugue avec une pénurie de main d'œuvre qualifiée inédite sur le marché. L'enjeu des compétences est majeur pour le maintien de leurs activités et donc leur pérennité. La mise en place de plans de formation internes visant à la transmission des savoirs et savoir-faire est donc indispensable et les seniors doivent être sollicités dans le cadre de la transmission intergénérationnelle des compétences. Ceci permettra en outre de les valoriser, notamment via des CQPM ou bien de la VAE de branche.

Ces situations conjoncturelles justifient la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles qui en découlent. Ceci imposera la mobilisation de moyens financiers très conséquents, ce qui ne fera que renforcer les difficultés sur des trésoreries déjà mises à mal.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences, sans trop impacter leur budget et en préservant leur trésorerie, indispensable à leur fonctionnement et à leur pérennité.

2. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie de la Nièvre, pour rester compétitives sur leurs marchés, doivent impérativement suivre et prendre en compte les évolutions technologiques, à l'image de la robotisation, ce qui nécessite un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

Déjà, certaines entreprises de la Nièvre mettent en place de telles solutions robotiques, imposant de facto la mise en place d'une mise à niveau de leurs salariés sur des technologies et moyens de productions pointus.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1er « champ d'application » des « dispositions générales » de la « convention collective de la métallurgie de la Nièvre » dont l'activité est comprise dans la liste figurant dans l'accord du 16 janvier 1979 modifiée sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent notamment à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite ;

- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;

- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;

- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE, afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur ;

- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;

- favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;

- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;

- permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;

- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;

- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;

- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise ;

- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;

- contribuer à maintenir ou développer la compétitivité des entreprises.

Les entreprises concernées sont des fournisseurs et/ou des sous-traitants de différents secteurs présents dans la Nièvre. Ce sont prioritairement des entreprises de moins de 250 salariés. Il sera toutefois possible d'ouvrir ces mesures à des entreprises de plus de 250 salariés, dans le cas où leur activité se trouverait très fortement impactée par la situation conjoncturelle.

Les publics suivants feront l'objet d'une attention particulière et seront privilégiés :

- les salariés les moins qualifiés ;

- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;

- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;

- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnels, en lien avec la stratégie entreprise ;

- les séniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière favorisant la transmission intergénérationnelle des compétences et leur maintien dans l'emploi.

Les thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies ;

- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;

- maintenance industrielle, pluri-technologie ;

- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;

- organisation industrielle ;

- communication, management, RH ;

- compétences transverses (bureautique, langues).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier)

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région, à l'exemple du dispositif TRANSCO.

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de, un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Nièvre.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'un bilan final afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre et de réalisation.

L'UIMM Nièvre invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Nièvre aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nevers.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www. uimm. fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Oise (ex-IDCC 2700) Avenant du 30 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Picardie,
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; Fédération FO métallurgie

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie de l'Oise (IDCC 2700) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie de l'Oise (IDCC 2700), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

Les dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de l'Oise du 9 janvier 2008 modifiées par avenant du 15 juin 2012 ;

- l'avenant « mensuels » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise du 9 janvier 2008 modifié par les avenants du 21 janvier 2011 et du 26 mai 2014 ;

- l'avenant « apprentis » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise du 9 janvier 2008 modifié par l'avenant du 15 juin 2012 ;

- les avenants des 23 mai 2022, 28 mai 2021, 29 janvier 2021, 17 décembre 2020, 14 juin 2019, 28 mai 2018, 22 mai 2017, 17 octobre 2016, 17 juin 2015, 17 juin 2014, 15 mai 2013, 27 mars 2012, 1er avril 2011, 9 mars 2010, 9 novembre 2009, 29 décembre 2008 à la convention collective de la métallurgie de l'Oise relatifs aux garanties annuelles de rémunération ;

- les avenants du 28 mai 2021, 17 décembre 2020, 14 juin 2019, 28 mai 2018, 22 mai 2017, 17 octobre 2016, 17 juin 2015, 9 juillet 2014, 15 mai 2013, 27 mars 2012, 1er avril 2011, 9 mars 2010, 9 novembre 2009, 1er février 2008 à la convention collective de la métallurgie de l'Oise relatifs aux rémunérations minimales hiérarchiques.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 26 bis de l'avenant « Mensuels », relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale de la Métallurgie de l'Oise, IDCC 2700 (pour rappel, l'article 26 bis a été inséré par l'avenant du 6 décembre 2011). La disparition de cette disposition est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 26 bis de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent

pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Oise (ex-IDCC 2700) Accord du 30 juin 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Picardie,
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; Fédération FO métallurgie,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de la métallurgie de l'Oise du 9 janvier 2008 (IDCC 2700), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Conditions de travail des femmes enceintes

Article 3

En vigueur non étendu

À compter du 4e mois de grossesse, la salariée enceinte peut demander le remplacement des entrées et sorties anticipées ou différées visées à l'article 92.1.2 de la convention collective nationale de la métallurgie par un temps de pause.

Cette pause d'une durée de 15 minutes, éventuellement fractionnable, est positionnée dans la journée dans le souci de préserver la bonne santé de la future maman.

Cette pause ne donne pas lieu à une baisse de la rémunération.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Adhésion

Article 7

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Entrée en vigueur de l'accord et extension

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie

du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective de la métallurgie de l'Oise (IDCC 2700).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 9

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu d l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Oise (ex-IDCC 2700) Accord du 29 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Picardie,
Organisations de salariés	CFDT ; FO,

Préambule

En vigueur étendu

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de l'Oise confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment celles travaillant dans les filières de la mobilité.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;

- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications de salariés ;

- permettre aux entreprises industrielles du territoire d'anticiper par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leurs évolutions dans un contexte difficile ;

- de relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien dans l'emploi et de la qualification des salariés ;

- anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur et de l'e-mobilité ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont des filières, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier ou renforcer leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire ;

- de soutenir, par la formation professionnelle, l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des projets de relocalisation d'activités industrielles des entreprises de la métallurgie du territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de l'e-mobilité a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur diverses études :

- le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 : http :// cio. ac-amiens. fr/ IMG/ pdf/ metallurgie-en-hdf. pdf ;

- le lien vers l'étude batterie :

https :// observatoire-competences-industries. fr/ wp-content/ uploads/2022/07/26062022 _ Prospective-des-besoins-en-compe % CC % 81tences-de-la-filie % CC % 80re-des-batteries-en-France _ Vdiffusion-large-1. pdf ;

- le diagnostic sectoriel industrie 2022 - CPRDFOP : https :// drive. google. com/ file/ d/ 1AK5p-gmTmQ9sxZYBiBaJYIoZBtOwonv6/ view ;

- étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Terre industrielle historique, la région Hauts-de-France a été l'un des berceaux de la révolution industrielle et le témoin de l'évolution du secteur métallurgique et mécanique.

Aujourd'hui encore, la concentration d'acteurs industriels est le marqueur de réelles opportunités pour les entreprises internationales qui souhaitent s'y implanter.

En 2020, la métallurgie en Hauts-de-France :

- 3 100 entreprises (4 100 établissements) ;

- 10 % d'entre elles sont des grands groupes d'envergure internationale ;

- 90 % du tissu économique est composé de PME et ETI ;

- 122 000 salariés employés :

-- 30 % dans le secteur des alliages et produits métalliques ;

-- 20 % dans le secteur de l'automobile et des cycles ;

-- 20 % dans le secteur de la mécanique ;

-- 12 % dans le secteur de l'électrique, électronique et numérique ;

-- 3 % dans le secteur ferroviaire ;

-- 1,7 % dans le secteur aéronautique et spatial.

Largement majoritaires, les entreprises de moins de 50 salariés sont positionnées essentiellement sur des activités de mécanique et métallurgie et des marchés surtout situés en France.

Elles sont présentes sur les marchés de l'aéronautique, de l'automobile, du ferroviaire, de la santé/ du médical, de l'agroalimentaire, de la chimie, du nucléaire et de la sidérurgie.

La métallurgie dans l'Oise

L'Oise compte :

- 661 établissements essentiellement dans le secteur de la mécanique (33 %) et celui des alliages et produits métalliques (28 %) principalement sous-traitants de l'industrie automobile et aéronautique.

Plus de 87 % des établissements emploient moins de 50 salariés ;

- 17 056 salariés :

-- 50 % d'ouvriers ;

-- 22 % de techniciens et agents de maîtrise ;

-- 20 % d'ingénieurs et cadres.

Plus de 48 % des salariés sont âgés de 45 ans et plus.

Le marché de l'aéronautique

Le cluster aéronautique des Hauts-de-France compte plus de 120 entreprises du secteur dont des leaders internationaux tels que Thalès, Dassault, Missile Systems, Airbus Atlantic, SKF ou AD Industries.

Les Hauts-de-France se positionnent en huitième position des régions françaises.

La filière est fortement représentée dans la Somme et l'Oise, deux départements qui concentrent deux tiers des établissements de la construction aéronautique et spatiale dont trois grands constructeurs : Airbus Atlantic à Méaulte, Safran Aerosystems à Compiègne, Safran Seats à Saint-Crépin-Ibouvillers.

Au cœur de la filière, deux établissements emploient à eux seuls dans la Somme 1 437 salariés et exercent une influence économique au-delà du pôle d'Albert sur les zones d'emploi d'Amiens et du Santerre-Somme. Autour du cœur de la filière qui rassemble 40 % des salariés, gravitent de nombreuses activités sous-traitantes dans le domaine des métaux, de l'électricité et du caoutchouc.

La mondialisation de l'activité aéronautique entraîne des exigences sur les coûts et les délais avec un impact sur l'organisation ; les sous-traitants doivent se positionner en tant qu'interlocuteur unique en s'impliquant depuis la conception jusqu'à la réalisation.

La filière aéronautique en Hauts-de-France est soutenue par 8 centres de R & D ou d'excellence de renommée internationale et 34 sous-traitants d'envergure européenne, dont 2 classés dans le top 5 des meilleurs sous-traitants français.

La filière aéronautique et spatiale regroupe ainsi à la fois les grands constructeurs cités ci-dessus et la chaîne d'approvisionnement, constituée notamment des fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services.

L'enquête réalisée par la DREETS en 2020 auprès des entreprises de la filière en Hauts-de-France a mis en évidence qu'au moins la moitié d'entre elles sont des sous-traitants, puisque l'aéronautique représente moins de 25 % de leur chiffre d'affaires global.

Très diversifié, le cluster aéronautique est structuré par les activités d'assemblage, d'usinage et d'outillage. En effet, les entreprises interviennent majoritairement sur des activités de métallurgie et transformation des métaux, d'outillage et réalisation de pièces mécaniques, et de composants et équipements électriques et électroniques.

Une grande partie des entreprises de la filière aéronautique est également présente sur d'autres marchés et notamment sur ceux de l'automobile et du ferroviaire.

Le marché de l'automobile

La filière automobile en Hauts-de-France représente :

- 30 % de la production nationale de véhicules ;

- 50 % de la production nationale de moteurs et boîtes de vitesse ;

- la première région française pour la production de véhicules électriques hybrides ;

- 7 sites constructeurs totalisés par Renault, PSA et Toyota ;

- plus de 400 fournisseurs et prestataires de service ;

- 55 000 professionnels (dont 6 000 dédiés à la R & D).

À titre d'exemple, dans l'Oise, en 2021, un fabricant de carrosseries et remorques emploie 103 salariés et 9 fabricants d'autres équipements automobiles emploient 2 630 salariés.

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries nous indique que la filière se recompose progressivement.

L'avancée technologique en faveur de l'électromobilité (véhicules électriques et hybrides) et de l'autonomie des véhicules (aides à la conduite - ADAS) donnent de plus en plus d'importance aux fournisseurs de composants électroniques et électriques. L'électronique et le numérique pèsent désormais davantage dans les approvisionnements en valeur de la filière que les fournisseurs traditionnels tels que la plasturgie et le caoutchouc.

Cette étude a mis en exergue les compétences les plus nécessaires, aujourd'hui et à moyen terme, aux industriels. Elles sont liées :

- au développement numérique (logiciels, intelligence artificielle, sécurité informatique …) ;

- à l'électrification (électronique de puissance, électronique embarquée, électrochimie, technologies de production) ;

- à la réduction de l'impact environnemental de la filière (dépollution, filtration, fixation du CO2, économie circulaire).

Le marché du ferroviaire

La filière ferroviaire en Hauts-de-France représente :

- 40 % de l'activité industrielle ferroviaire française (première région ferroviaire) ;

- 14 000 professionnels ;

- environ 200 entreprises dont les leaders internationaux Alstom & Bombardier, Siemens, Eurotunnel et un tissu dense de PME (équipementiers, bureaux d'étude, ingénierie …) ;

- 60 % de l'activité ferroviaire régionale est basée sur le Valenciennois.

Tous les segments de la filière ferroviaire sont présents en région : matériel roulant pour voyageurs (voitures pour TER, métro, tramway), matériel roulant pour marchandises (wagons spéciaux), infrastructures, signalisation, bureaux d'études, moyens d'essais, centre de recherche, maintenance […].

Des secteurs fragilisés par plusieurs facteurs

La crise sanitaire

Selon l'observatoire compétences industries, la crise sanitaire a eu des impacts différents tout au long de l'année 2020.

De manière générale, en France, les secteurs les plus impactés en termes de ressources humaines ont été :

- la métallurgie et fabrication de produits métalliques ;

- la fabrication de produits en caoutchouc et plastique et autres produits minéraux non métalliques ;

- la fabrication de matériels de transport ;

- la fabrication de machines et équipements.

Une perte de 6 000 à 16 000 emplois a été observée en 2020.

Plus spécifiquement en Hauts-de-France :

• Dans le secteur de la métallurgie :

Le bilan 2020 a été marqué par la crise du Covid au 1er trimestre. L'activité n'a pas encore retrouvé pleinement une activité normale et le taux de production reste en deçà du niveau 2019. Les carnets de commandes se sont reconstitués mais globalement à fin 2020, le secteur de la métallurgie a perdu au niveau régional 16 points de CA et encore plus au niveau des exportations.

• Dans le secteur de l'aéronautique :

Entre fin 2019 et fin 2020, avec la crise sanitaire, le chiffre d'affaires de la filière a chuté de 30 % dans les entreprises implantées dans la région. Plus de 90 % des établissements ont connu une baisse du chiffre d'affaires.

Malgré les soutiens de l'État, l'ampleur de la crise a été telle que les établissements ont baissé fortement leurs effectifs. Cette baisse est nettement plus marquée dans les Hauts-de-France que dans les autres régions et concerne autant les effectifs salariés qu'intérimaires.

Dans ce contexte, les établissements de la filière ont dû réviser leurs priorités : adapter les effectifs au niveau d'activité et former les collaborateurs sont deux enjeux majeurs retrouvés en Hauts-de-France.

• Dans le secteur de l'industrie automobile :

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries a permis de dresser un bilan de l'année 2020.

Le secteur a accumulé les annonces négatives en raison de :

- un ralentissement économique dès la fin 2019 ;

- une pression environnementale en défaveur des motorisations thermiques ;

- des rapprochements d'entreprises.

Même si les pertes d'emploi dans la filière sont importantes (- 13 000 en France), les implantations de gigafactories (Envision, ACC, Verkor et plus récemment le projet ProLogium) positionnent les Hauts-de-France en région leader de l'industrie automobile de demain. Une mutation qui concerne l'ensemble de l'écosystème automobile régional avec à la clef un réel enjeu de reconversion (de la thermique vers l'électrique), de formation et de recrutement du fait de la création de nombreux emplois. Au total, les premières projections font apparaître entre 10 000 et 13 000 emplois nets à horizon 2030.

Le « dieselgate » avec ses normes antipollution, le mouvement des gilets jaunes puis la pandémie n'ont pas épargné la filière. Fin 2020, la reprise était là mais a été stoppée par la pénurie de semi-conducteurs et la hausse des matières, qui continuent à mettre la filière en grande difficulté.

Un nombre important de sous-traitants automobiles sont impactés de façon très significative par l'arrêt des moteurs thermiques et seront donc une cible importante.

• Dans le secteur de l'industrie ferroviaire :

Malgré la pandémie, la filière reste dynamique. La région Hauts-de-France reste la 1re région ferroviaire française. La concentration d'industries ferroviaires est très importante au niveau national. Les emplois directs dans le ferroviaire concernent 35 000 emplois en France et dans la région Hauts-de-France 15 000 à 20 000. Une partie importante de l'activité ferroviaire reste en région avec 350 entreprises qui travaillent dans ce secteur.

Les perspectives pour les prochaines années restent très importantes avec les enjeux de mobilité verte, transports respectueux de l'environnement. Les contraintes de recrutement restent malgré tout prégnantes.

Des facteurs économiques : difficultés d'approvisionnement, prix des matières premières et coût du transport

Les difficultés d'approvisionnement, la hausse des prix des matières premières (énergie, agricoles, industrielles) et des coûts de transport se sont accumulées au 1er semestre 2021.

Selon l'Insee, au printemps 2021, la part des entreprises industrielles affectées par des difficultés importantes d'approvisionnement a atteint un niveau jamais enregistré, de 27 % (9 % en moyenne depuis 1991).

L'industrie automobile, avec 78 % des entreprises (19 % en moyenne depuis 1991) et la fabrication d'équipement électronique avec 43 % (contre 11 %), sont les plus touchées.

Ces difficultés d'approvisionnement, observées au niveau mondial, s'associent à une forte hausse du prix de nombreux intrants.

Le prix des matières industrielles a été multiplié par 1,7 entre mi-2020 et mai 2021. Dans le détail, l'indice des prix des matériaux semi-conducteurs a doublé, de même que celui du cuivre et des matières minérales. Le prix de l'acier a été multiplié par 1,8 alors que celui du bois a plus que doublé.

La pénurie d'intrants affecte déjà la production dans l'industrie automobile.

Selon Fitch Rating, la pénurie d'intrants devrait coûter 5 % de la production mondiale de l'industrie automobile. Soit une perte de 3,8 millions de voitures, dont 36 % en Europe. Renault affiche par exemple une perte d'environ 100 000 véhicules et Stellantis 190 000.

La hausse des prix qui en découle peut limiter l'amélioration des marges des entreprises.

Les entreprises font part d'un impact de plus en plus négatif de la hausse des prix sur leur trésorerie. C'est l'un des messages de l'enquête trésorerie de Rexecode : le solde d'opinion relatif à l'influence des prix des matières premières s'est dégradé de 17 points entre février et juin 2021.

2. Évolution des métiers

L'étude prospective sur les grands défis et activités critiques de la métallurgie réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries dresse un bilan des enjeux en termes de compétences pour la branche :

- les savoir-faire métallurgiques traditionnels ;

- les activités électroniques ;

- les innovations d'accélération de la transition écologique ;

- la cybersécurité ;

- la maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique ;

- les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur ;

- les capacités conditionnant l'accès aux marchés, notamment capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur.

La problématique environnementale est très prégnante et se décline sous différents aspects avec des compétences spécifiques :

- le numérique : data, intelligence artificielle, sécurité, développement … ;

- le produit : électrochimie, électricité, électronique de puissance … ;

- la conduite du changement : management transversal, prise en compte de l'environnement (recyclage du produit de la conception jusqu'au recyclage en lui-même).

Alors qu'en même temps, des tensions se font de plus en plus prégnantes sur certains métiers : soudeurs, chaudronniers, dresseurs, peintres, techniciens de maintenance, contrôleurs qualité, ingénieurs [...] avec un risque de perte de compétences spécifiques (soudeurs, fraiseurs ...).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1er « Champ d'application » des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de l'Oise (IDCC 2700) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit dans :

- les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;

- les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, technologiques et environnementales ;

- la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit sa taille. Les PMI et sous-traitants sont visés en priorité.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension,

émergents et en déclin mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au Plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : bloc de compétences, CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Dans ce cadre, il sera sollicité auprès de l'OPCO 2i un financement pour les actions engagées à partir du 1er janvier 2023 et pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions engagées sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc…

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé du recours au dispositif « Mesures urgentes ».

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra être informée, deux fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des indicateurs de suivi qui lui appartient de définir.

Les partenaires sociaux seront informés, a minima une fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des éléments de suivi transmis par la CPREFP et dans le cadre d'échanges plus généraux sur l'emploi et la formation relevant du champ territorial de cet accord.

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Picardie aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Orne (ex-IDCC 948) Avenant du 2 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Normandie sud,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février

2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques et connexes de l'Orne (IDCC 0948) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques et connexes de l'Orne (IDCC 0948), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Organisation du dialogue social territorial à compter du 1er janvier 2024

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La CPTN se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Alençon.

Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Avenant du 27 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UDIMETAL Nord - Pas-de-Calais ; UIMM Calais ; UIMM littoral Pas-de-Calais,
Organisations de salariés	CFDT Métallurgie ; CFE-CGC Métallurgie Calais ; CFTC Métallurgie Calais ; USM FO 62,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. La convention collective nationale de la métallurgie a été signée le 7 février 2022 et prévoit une entrée en vigueur le 1er janvier 2024 sous réserve des dispositions propres à la protection sociale complémentaire dont l'entrée en vigueur est prévue le 1er janvier 2023.

La convention collective nationale de la métallurgie sera alors pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Pas-de-Calais (IDCC n° 1472) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Pas-de-Calais (IDCC n° 1472), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987, comportant notamment un protocole d'accord, des dispositions préliminaires, des clauses communes, un avenant « Mensuels », un avenant relatif à certaines catégories de mensuels, et une annexe classification ;

- l'ensemble des avenants à la convention collective, notamment l'avenant du 11 août 2011 ainsi que l'ensemble des

avenants annuels de salaires, RMH, paniers de nuit, ceux conclus au titre de l'article 15 de l'avenant « Mensuels » et leurs annexes ;

- l'accord du 1er décembre 1988 relatif à l'institution de rémunérations effectives annuelles et à la revalorisation des RMH (rémunérations minimales hiérarchiques) ;

- l'accord du 1er décembre 1988 relatif à l'institution de rémunérations effectives minimales annuelles (REMA) et l'ensemble des avenants et annexes à cet accord.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lens.

Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Accord du 27 juin 2022 relatif à la fête professionnelle de Saint-Éloi et aux primes annuelles conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	UDIMETAL Nord - Pas-de-Calais ; UIMM Littoral Pas-de-Calais,
Organisations de salariés	CFDT Métallurgie ; CFE-CGC Métallurgie Nord - Pas-de-Calais ; CFTC Métallurgie Pas-de-Calais ; USM FO 62,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de

ces travaux, a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été signé le 7 février 2022 et prévoit une entrée en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire dont l'entrée en vigueur est prévue le 1er janvier 2023.

La convention collective nationale de la métallurgie sera alors pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises, et ce conformément à l'avenant portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais (IDCC n° 1472) qui a été signé ce jour.

Néanmoins, les partenaires sociaux signataires du présent accord, tout en étant attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales, ont convenu des dispositions suivantes :

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département du Pas-de-Calais.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Fête professionnelle de Saint-Éloi

Article 3

En vigueur non étendu

Les salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord bénéficieront d'une journée à l'occasion de la Saint-Éloi.

Cette journée sera payée comme temps de travail et pourra éventuellement être récupérée.

Primes annuelles conventionnelles

Article 4

En vigueur non étendu

Il est accordé, chaque année, aux salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, une prime spéciale d'un montant de trois cent cinquante euros (350 €), calculée pour les salariés à temps partiel au prorata du temps de travail contractuel des intéressés rapporté à la durée légale du travail. Cette prime sera calculée comme en matière de congés payés au prorata du nombre de mois entiers de travail effectif (ou assimilé au titre des articles L. 3141-5 et R. 5122-11 du code du travail ou de l'article 84 de la convention collective nationale de la Métallurgie), au cours des 12 mois qui précédent son versement.

Cette prime n'est pas due au salarié qui perçoit une indemnité compensatrice de congés payés.

Les salariés répondant à la condition d'ancienneté ci-dessus bénéficieront en outre, dans les conditions suivantes, d'une allocation complémentaire du même montant que la prime spéciale, calculée pour les salariés à temps partiel au prorata du temps de travail contractuel des intéressés rapporté à la durée légale du travail :

a) Cette allocation ne sera attribuée qu'aux salariés présents à l'effectif le jour de son versement. Toutefois, le salarié quittant l'entreprise à l'occasion de son départ en retraite ou pour raison de licenciement à caractère économique bénéficiera de l'allocation complémentaire au prorata de son temps de présence pendant la période de référence visée à l'alinéa suivant.

b) Cette allocation subira une réduction de 1 / 20e par jour ouvré d'absence au-delà de 5 jours d'absence au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs retenue au sein de l'entreprise, exception faite des jours de congés payés, des jours fériés chômés, et des jours de congés pour événements familiaux prévus à l'article 90 de la convention collective nationale de la métallurgie, ainsi que de toute absence justifiée par la participation à des organismes paritaires tels que conseils de prud'hommes, Pôle emploi, caisse du régime de sécurité sociale, institutions de retraite complémentaire, etc.

L'allocation complémentaire instituée par le présent article ne peut s'ajouter aux avantages éventuellement accordés dans les entreprises au-delà du montant défini au 1er alinéa ci-dessus, quelles que soient les modalités de calcul et les dates de versement de ceux-ci.

La prime spéciale et l'allocation complémentaire seront versées soit en une seule fois, à l'occasion du départ en congés payés ou de la fin de l'année civile, soit partagée également ou inégalement en ces deux occasions.

La prime spéciale et l'allocation complémentaire ne se cumulent pas avec les primes ou fractions de primes ayant déjà expressément ou en fait, le même objet (prime de fin d'année, 13e mois, primes de vacances, primes de résultats autres que celles prévues par les textes sur l'intéressement et la participation, etc.).

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Adhésion

Article 8

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Entrée en vigueur et déploiement du présent accord autonome

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

La négociation territoriale sur la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté s'engagera au premier semestre de chaque année et portera également sur les primes prévues à l'article 4 du présent accord.

Extension

Article 10

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 11

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lens.

Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Accord du 6 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UDIMETAL Nord - Pas-de-Calais ; UIMM Littoral Pas-de-Calais,
Organisations de salariés	CFDT métallurgie ; CFE-CGC métallurgie Calais ; CFTC métallurgie Calais ; USM FO 62,

Préambule

En vigueur étendu

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie confrontées à de graves difficultés conjoncturelles, les entreprises travaillant dans les filières : mobilité, le nucléaire, et les entreprises confrontées aux problématiques de mutation et de transition énergétique et écologique.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir et développer l'attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;

- de relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l'emploi et de la qualification des salariés ;

- d'anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de l'e-mobilité a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur divers études :

- le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 :

http://cio.ac-amiens.fr/IMG/pdf/metallurgie-en-hdf.pdf ;

- le lien vers l'étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-compe%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf ;

- étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Une reprise post Covid ralentie par :

1. Des ruptures dans la chaîne de valeur ;

2. Une pression sur les composants, les prix matières, l'énergie… ;

3. Des évènements géopolitiques ;

Des virages technologiques industriels diversement amorcés par les acteurs pré Covid ;

De basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables.

3 implantations en Hauts-de-France de Giga-factory dont une sur le territoire du Pas-de-Calais.

2. Évolution des métiers

Une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouvelles technologies ou process de fabrication ;

- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;

- une digitalisation croissante sur tous les métiers.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article 1.3 « Champ d'application » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais (IDCC : 1472) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;

- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, écologiques et technologiques ;

- dans la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit sa taille, une priorité sera portée aux PMI et sous-traitants.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers sensibles, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : CQP, bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'unfinancement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, Il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, 500 000 euros pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

La prise en charge des actions engagés sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes » d'une manière qualitative et quantitative qui permettra le lien avec l'article 4.

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé (qualitativement et quantitativement). La CPREFP devra à minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord. Un retour au territoire sera réalisé à l'issue de chaque CPREFP (à minima 2 fois par année).

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lens.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www. uimm. fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Pyrénées-Atlantiques et Seignanx (ex-IDCC 2615) Avenant du 20 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Adour,

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte et modernisation des dispositions conventionnelles de cette branche, avec pour objectif d'adapter ces textes aux besoins des entreprises et des salarié(e)s qui y travaillent. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (IDCC 2615) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (IDCC 2615), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter, et sous réserve, de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Sont, notamment, visés :

- convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx ;

- accord du 2 septembre 2005 relatif à la prévoyance complémentaire modifié par avenant du 16 décembre 2005 ;

- accord du 30 juin 2006 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;

- accord du 30 juin 2006 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 4 juillet 2007 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 4 juillet 2007 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;

- accord du 16 juillet 2008 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;

- accord du 16 juillet 2008 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 15 juillet 2009 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;

- accord du 5 juillet 2010 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 5 juillet 2010 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;

- accord du 12 juillet 2011 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;

- avenant du 18 juillet 2011 sur les mensuels ;

- accord du 9 juillet 2013 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 9 juillet 2013 sur les rémunération effectives garanties des mensuels (REG) ;

- accord du 19 juin 2014 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 19 juin 2014 sur les rémunérations effectives garanties des mensuels (REG) ;

- accord du 19 juin 2015 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;

- accord du 19 juin 2015 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 20 mai 2016 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;

- accord du 20 mai 2016 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 9 juin 2017 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;

- accord du 9 juin 2017 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 6 juillet 2018 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;

- accord du 6 juillet 2018 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 25 juin 2019 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;

- accord du 25 juin 2019 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 28 juin 2021 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;

- accord du 28 juin 2021 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH).

Suivi du déploiement de la classification de la nouvelle convention collective de la métallurgie

Article 2

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la classification de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre de la commission paritaire prévue à l'article 12 de la convention collective territoriale susvisée (IDCC 2615).

Les réunions porteront sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un atelier de suivi du déploiement de la classification, au sein de leur commission paritaire territoriale.

Cet atelier interne à la commission sociale paritaire de l'UIMM Adour Atlantique, a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial à travers :

- l'appropriation du guide pédagogique paritaire ;

- la création d'un support de communication commun à destination des entreprises de la branche et leurs salariés, en ciblant prioritairement les TPE-PME ;

- une mise en pratique des outils et méthodes issues du guide pédagogique paritaire précité, pour s'approprier en commun la formalisation et l'évaluation d'emplois, sans créer d'emplois repères ;

- la définition d'indicateurs généraux afin de communiquer un suivi de ce déploiement.

Cet atelier n'a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à trancher des différends, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison d'une fois par trimestre si besoin jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie (soit jusqu'au 31/12/2023). La convocation est réalisée 15 jours au moins

avant la date de la réunion, par la partie la plus diligente. Les partenaires sociaux pourront transmettre des points précis à aborder lors de chacune de ces réunions, au moins 10 jours avant la date de la réunion.

La première réunion dans ce cadre est fixée au 6 juillet 2022 à Pau.

Il appartiendra aux partenaires sociaux territoriaux de déterminer les conditions de la poursuite des réunions de suivi au-delà de cette échéance.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 3

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 25 de l'avenant du 18 juillet 2011 à la convention collective territoriale de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx, relatif à la protection sociale. La disparition de cette disposition est organisée différemment afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 25 de l'avenant du 18 juillet 2011, relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (IDCC 2615) relatifs à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, nonobstant les dispositions visées à l'article 2 ci-dessus, dont les effets prennent fin au 31/12/2023.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Pau (64) et du greffe du conseil de prud'hommes de Bayonne (64).

Région parisienne (ex-IDCC 54) Avenant du 19 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	GIM région parisienne,

Signataires	
Organisations de salariés	FO métallurgie région parisienne ; SMIDEF ; CFDT UPSM,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (IDCC 0054) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (IDCC 0054), ses avenants et ses annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

La convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 comprenant des dispositions générales, un avenant « mensuels », un avenant relatif à certaines catégories de mensuels ainsi que ses annexes rattachées.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 30 bis de l'avenant mensuels relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 30 bis de l'avenant mensuels de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et de Nanterre.

Rhône (ex-IDCC 878) Avenant du 13 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Lyon-France,
Organisations de salariés	Métallurgie Rhône CFE-CGC ; Métallurgie Rhône FO ; CFDT Symetal 69,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des mensuels des industries métallurgiques du Rhône (IDCC 878) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Ils rappellent que la signature du présent avenant révision-extinction permet l'application de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération qui bénéficiera aux salariés présents dans les effectifs au 31 décembre 2023, aux conditions prévues par les dispositions de la convention collective nationale aux articles 157 et suivants. Ils décident ainsi, par leur signature, d'accompagner la transition vers les nouveaux textes conventionnels dans un cadre sécurisant, tant pour les entreprises que pour les salariés.

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés. Elles souhaitent que le territoire reste un lieu de dialogue visant à développer les dynamiques industrielles.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Dans le cadre de ces négociations annuelles, les partenaires sociaux territoriaux affirment leur souhait de converger vers une valeur unique du point, dans l'objectif de simplifier de dispositif de la prime d'ancienneté et d'en améliorer la lisibilité.

La commission pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans cette optique, les partenaires conviennent de se rencontrer afin de définir ensemble le contenu et les modalités du dialogue social territorial dans le cadre de la future CPTN.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des mensuels des industries métallurgiques du Rhône, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés la convention collective territoriale du 21 mai 1976, modifiée par les accords des 22 juin 1980, 15 octobre 1980, 26 février 1982, 14 mai 1982, 30 avril 1983, 23 décembre 1983, 15 octobre 1987, 28 juin 1990, 25 avril 1991, 18 mars 1993, 21 janvier 1995, 24 mars 1997, 8 décembre 1998, 2 juillet 1999, 29 mai 2000, 23 avril 2001, 23 avril 2003, 15 décembre 2003, 10 janvier 2005, 26 septembre 2005, 11 juillet 2006, 10 septembre 2007, 16 avril 2009, 19 avril 2011 et 12 juin 2014.

Sera également abrogé et cessera de produire ses effets l'accord du 11 mai 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 40 bis, relatif à la protection sociale complémentaire, de la convention collective territoriale des mensuels des industries métallurgiques du Rhône, IDCC 878. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 40 bis de la convention collective territoriale susmentionnée, relatif à la protection sociale, est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées dans l'accord national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Extension et stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Rouen et Dieppe (ex-IDCC 1604) Avenant du 8 avril 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du 1er juillet 1991

Signataires	
Organisations patronales	UIMM 76,
Organisations de salariés	CGC Haute-Normandie ; CFDT Métallurgie Rouen ; USM FO Métallurgie Seine-Maritime,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale du 1er juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe (IDCC n° 1604) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à

disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale du 1er juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe (IDCC n° 1604), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- accord du 7 février 1992 (REAG) ;

- accord du 11 mars 1993 (REAG) ;

- accord du 1er juillet 1994 (REAG) ;

- accord 10 février 1995 (interprétation) ;

- accord 18 décembre 1995 (REAG) ;

- accord du 28 mars 1997 (REAG) ;

- accord du 15 septembre 1998 (modification) ;

- accord 25 mai 1999 (REAG) ;

- accord du 22 septembre 2000 (retraite) ;

- accord 25 septembre 2000 (REAG) ;

- accord du 3 juillet 2001 (REAG) ;

- accord du 12 juillet 2002 (REAG) ;

- accord du 19 mai 2003 (REAG) ;

- accord du 12 septembre 2003 (interprétation) ;

- accord du 24 mai 2004 (REAG) ;

- accord du 1er septembre 2005 (REAG) ;

- accord du 15 mars 2206 (REAG) ;

- accord du 3 mai 2007 (REAG) ;

- accord du 11 juin 2008 (REAG) ;

- accord du 23 avril 2009 (REAG) ;

- accord du 26 novembre 2010 (REAG 2010) ;

- accord du 26 novembre 2010 (REAG 2011) ;

- accord du 26 novembre 2010 (modification) ;

- accord du 10 juillet 2012 (REAG) ;

- accord 11 janvier 2013 (REAG) ;

- accord du 23 janvier 2014 (REAG) ;

- accord du 22 janvier 2015 (REAG) ;

- accord du 25 janvier 2016 (REAG) ;

- accord du 9 février 2017 (REAG) ;

- accord du 26 janvier 2018 (REAG) ;

- accord du 1er février 2019 (REAG) ;

- accord du 21 février 2020 (REAG) ;

- accord du 18 février 2022 (REAG).

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale la convention collective territoriale du 1er juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe (IDCC n° 1604). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rouen.

Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Avenant du 13 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Saône-et-Loire,
Organisations de salariés	CFDT métallurgie Saône-et-Loire ; CFE-CGC Bourgogne ; FO métallurgie Saône-et-Loire,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie de Saône-et-Loire du 29 avril 1980 modifiée (IDCC 1564) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie de Saône-et-Loire du 29 avril 1980 modifiée (IDCC 1564), ses avenants, annexes, recueils et supports, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- accord du 29 avril 1980 complétant la convention collective des industries métallurgiques de Saône-et-Loire relatif aux garanties de fin de carrière des ouvriers et aux rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers et agents de maîtrise d'atelier ;

- avenant du 20 juin 1980 relatif à certaines catégories de mensuels ;

- avenant n° 90.01 du 31 mai 1990 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- avenant n° 90.02 du 31 mai 1990 relatif à la rémunération annuelle garantie ;

- avenant n° 91-01 du 25 janvier 1991 portant diverses mesures de qualification et classification ;

- avenant n° 91-01 du 23 mai 1991 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- avenant n° 91-02 du 23 mai 1991 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;

- avenant n° 92-01 du 5 mai 1992 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- avenant n° 92-02 du 5 mai 1992 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;

- avenant n° 93-01 du 4 mai 1993 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- avenant n° 93-02 du 4 mai 1993 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;

- avenant n° 94-01 du 4 mai 1994 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- avenant n° 95-01 du 4 mai 1995 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- avenant n° 95-02 du 4 mai 1995 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;

- accord à compter du 24 avril 1996 sur la participation aux frais des syndicats ;

- avenant n° 96-01 du 10 mai 1996 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- avenant n° 96-02 du 10 mai 1996 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;

- avenant n° 97-01 du 23 avril 1997 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- avenant n° 97-02 du 23 avril 1997 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;

- avenant n° 98-01 du 16 novembre 1998 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

- avenant n° 98-02 du 16 novembre 1998 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;

- avenant du 12 juin 2001 à la convention collective des industries métallurgiques de Saône-et-Loire du 21 juin 1995 ;

- avenant du 8 septembre 2003 relatif aux salaires ;

- avenant du 21 juin 2005 relatif aux salaires ;

- avenant du 24 juin 2008 relatif aux salaires ;

- avenant du 30 juin 2009 relatif aux salaires ;

- avenant du 28 juin 2010 relatif aux salaires ;

- avenant du 21 juin 2011 relatif aux mensuels ;

- avenant du 21 juin 2011 relatif aux salaires ;

- avenant du 3 avril 2012 relatif aux salaires ;

- avenant du 30 mai 2013 relatif aux salaires ;

- avenant du 23 mai 2014 relatif aux salaires ;

- avenant du 8 juin 2015 relatif aux salaires ;

- avenant du 23 mai 2018 relatif aux salaires ;

- avenant du 20 juin 2019 relatif aux salaires ;

- avenant du 17 juillet 2020 relatif aux salaires ;

- avenant du 9 juin 2021 relatif aux salaires ;

- avenant du 21 mars 2022 relatif aux salaires.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 30 bis, concernant la protection sociale et issu de l'avenant du 4 avril 2008 relatif au régime de prévoyance, de la convention collective territoriale de la métallurgie de Saône-et-Loire du 29 avril 1980 modifiée (IDCC 1564). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention

collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Négociation d'accords autonomes territoriaux

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément aux principes d'architecture de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 (titre II « Principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche »), et dans le respect des conditions définies par les accords nationaux de branche, les parties rappellent qu'il est possible de négocier et de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin d'appliquer les dispositions conventionnelles nationales.

Toutefois, afin de garantir la cohérence et la lisibilité des différentes normes de branche, ces négociations devront être justifiées par la nécessité d'adapter localement des dispositions conventionnelles nationales et ne devront en aucun cas aboutir à susciter des concours de normes.

À cette fin, les négociateurs territoriaux concluent des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Extension et stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Accord du 30 mai 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Saône-et-Loire,
Organisations de salariés	CFDT métallurgie Saône-et-Loire ; CFE-CGC Bourgogne ; FO métallurgie Saône-et-Loire,

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises et leurs salariés doivent sans cesse maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et s'adapter notamment aux mutations des métiers induites par la transformation numérique, les briques technologiques de l'industrie 4.0 et les défis démographiques, environnementaux et d'innovation.

Dans ce contexte en perpétuelle évolution, les parties, au présent accord, affichent l'ambition de créer un cadre favorable qui permettrait aux entreprises industrielles, devant faire face à une situation économique dégradée, qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle, de disposer des compétences dont elles ont ou auront besoin pour améliorer leur compétitivité. Ce cadre favorable doit également permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécurité les mobilités professionnelles, notamment par l'accès à des parcours de formations qualifiants et/ou certifiants.

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment la volonté de la branche sur le territoire de la Saône-et-Loire, de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'industrie. Elles démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Saône-et-Loire confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, en lien avec la conjoncture mondiale déprimée, avec la crise énergétique et les problématiques d'approvisionnement qui ont une incidence sur leur trésorerie. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale et plus précisément de la Saône-et-Loire ;

- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés notamment pendant les périodes de baisse d'activité ;

- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation, et les défis démographiques et environnementaux… ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres secteurs industriels de la branche ;

- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés, présents dans toutes les CSP (catégories sociaux professionnelles).

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie de Saône-et-Loire a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La métallurgie de Saône-et-Loire représente environ 18 500 salariés répartis dans plus de 500 établissements soit 41 % des effectifs de l'industrie sur le département. Environ 300 entreprises ont - de 10 salariés. Les entreprises métallurgiques

sont réparties sur 6 bassins d'emploi espacés de + de 50 kms les uns des autres, et présentant une ruralité importante (Autunois, Chalon-sur-Saône, Le Creusot Montceau, Mâconnais, Louhannais, Charolais).

Les bassins de Chalon-sur-Saône et du Creusot sont très industrialisés et portés notamment par des activités sidérurgique, nucléaire, aéronautique et ferroviaire.

Quelques grands donneurs d'ordres portent l'activité du territoire : Framatome, Industeel, Aperam, Saint Gobain, FFT Powertrain, Thermodyn, Safran, Schneider, Alstom, Metso, Itron.

Environ 850 projets de recrutements par an ont été identifiés pour 2023 et 2024 selon les données transmises par les entreprises à l'UIMM 71.

Le taux de chômage en Saône-et-Loire est de 6,5 % au 4e trimestre 2022. La France métropolitaine est à 7 % (source : Pôle emploi-DARES).

Depuis la crise sanitaire, les entreprises, et principalement les TPE/ME affichent une réelle fragilité économique que l'on retrouve dans les chiffres qui nous sont communiqués (enquête de conjoncture trimestrielle effectuée par l'UIMM 71 auprès de ses adhérents).

Elles sont confrontées à des crises successives ne laissant que trop peu de place aux perspectives :

- ayant contracté des PGE pendant la crise sanitaire, les dirigeants doivent aujourd'hui en assurer le remboursement, ce qui fragilise leur trésorerie, alors qu'ils se remettent à peine de la crise du COVID ;

- les coûts des matières ayant fortement augmenté, il est parfois difficile de répercuter la totalité de ces augmentations sur le prix de vente du produit, ce qui influe négativement sur les marges ;

- les délais d'approvisionnement des matières et composants ont un impact immédiat et durable sur le carnet de commandes qui ne désemplit pas car il manque des pièces pour livrer ;

- les trésoreries des TPE/PME se tendent fortement, et elles doivent faire appel à l'affacturage pour financer leur développement.

Les besoins en compétences sont très importants :

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Saône-et-Loire est confrontée à un besoin en main d'œuvre de plus en plus conséquent. L'ensemble des secteurs d'activité recrutent et se concurrencent pour attirer les jeunes générations. La réduction des tensions de recrutement est d'ailleurs devenue une priorité nationale dans un contexte de nouveaux défis industriels (décarbonation, réindustrialisation, grands programmes sectoriels) ;

- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises, de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement (19,4 % des effectifs en Bourgogne ont plus de 55 ans selon les données de l'observatoire paritaire de la métallurgie en 2019) ;

- les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats (ex : chaudronnier, soudeurs, techniciens de maintenance, intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux, management et ingénierie études, recherche et développement industriel, montage-assemblage mécanique…) ;

- les territoires ruraux de Saône-et-Loire manquent cruellement d'attractivité auprès des jeunes, notamment des techniciens et ingénieurs.

Les entreprises sont confrontées à un marché international très concurrentiel, il est nécessaire de gagner en compétitivité et de monter en compétences.

L'arrivée de nouvelles technologies permet cette évolution mais il est essentiel d'adapter les compétences des salariés en place, et d'investir dans la formation du personnel.

Plus de 80 % des entreprises de la métallurgie de Saône-et-Loire ont une activité nucléaire.

La très forte montée en puissance de celle-ci dans les prochaines années nécessite que la filière s'organise afin de recruter, fidéliser et former massivement.

De nombreuses actions sont menées au niveau national (EDEC de la filière), au niveau régional Bourgogne Franche-Comté (EDEC BFC en cours), et au niveau territorial avec l'ensemble des partenaires (DO, Nuclear Valley, UIMM, Pôle Emploi, CMQ ITIP, UMN…) afin d'anticiper au mieux les besoins de compétences.

La filière nucléaire en Saône-et-Loire se trouve en amont de la filière. Il s'agit de la fabrication de composants lourds pour les centrales.

Les métiers concernés sont les soudeurs, chaudronniers, usineurs, maintenance, CND.

Ces métiers sont déjà en très forte tension dans l'ensemble des entreprises de la métallurgie qui ont elles-aussi un besoin fort en compétences dans ces domaines.

Le risque est fort aujourd'hui que, par manque de compétences, l'activité des sous-traitants, voire même des donneurs d'ordres, soit ralentie, et que des dirigeants doivent renoncer à certains marchés stratégiques pour leur entreprise.

Il est donc urgent de mettre en place des plans de développement des compétences structurés, et de mobiliser des fonds afin :

- de sécuriser les emplois en place ;

- de anticiper les évolutions technologiques ;

- d'accompagner les recrutements de personnes éloignées de l'emploi et de l'industrie ;

- de soutenir le changement organisationnel au sein des PME ;

- de préparer l'entrée sur de nouveaux marchés d'avenir (nucléaire notamment) à des PME durement impactées par les différentes crises.

L'accès à des financements permettra la mise en œuvre de ces plans de développement des compétences structurés dans les entreprises sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Le présent accord permettra d'accompagner les changements et évolutions dus à la situation économique :

- renforcer l'attractivité de la métallurgie en Saône-et-Loire ;

- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- anticiper les besoins de compétences de certaines filières (notamment le nucléaire) dont la montée en compétence va être indispensable, particulièrement chez les sous-traitants, qui devront réagir rapidement au redémarrage de l'activité ;

- permettre aux entreprises de continuer à innover pour accompagner de nouveaux marchés, et donc d'adapter les compétences ;

- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

2. Évolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; d'avantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client…

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article premier « Champ d'application professionnel et territorial » des « Dispositions communes » de la « Convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire » dont l'activité, est comprise dans la liste figurant dans l'accord du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux dans la métallurgie.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- soutenir les entreprises dans la mise en place de plans de formation et de compétences indispensables pour accompagner les départs en retraite et le transfert de compétences associé auprès des jeunes générations ;

- mobiliser les salariés séniors autour de ce transfert de compétences ;

- aider les entreprises à s'adapter aux changements organisationnels liés aux évolutions technologiques ;

- mettre en place des parcours de formation permettant d'accompagner les salariés dans l'évolution de leur métier, ainsi que l'adaptation au changement ;

- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;

- compléter la formation des nouveaux arrivés afin d'acquérir la spécificité du métier dans l'entreprise ;

- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;

- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;

- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;

- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;

- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;

- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes en s'adaptant aux nouvelles générations ;

- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;

- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées par cet accord sont celles ressortissantes de la métallurgie de Saône-et-Loire, avec une priorité aux entreprises de - de 250 salariés.

Cet accord peut également être ouvert aux entreprises de + de 250 salariés, lorsqu'elles relèvent d'activités impactées par la conjoncture, ou lorsque la pénurie de compétences est particulièrement sensible, et qu'elle fragilise l'équilibre même de l'entreprise (métiers en tension).

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- salariés peu qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;

- les salariés dont les compétences ne sont plus en adéquation avec l'arrivée de nouveaux métiers ;

- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;

- les salariés dont l'évolution passe par une mobilité interne ;

- les séniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière.

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques métiers (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, CND…) ;

- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;

- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils…) ;

- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive) ;

- certification métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences…) ;

- maintenance pluri-technologie ;

- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achat, qualité, langues…).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE/Convention relance industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche,etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financement pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Parmi ces financements, les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif transitions collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconvertir (volet de transition professionnelle et volet de congé de mobilité).

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

L'accord sera suivi à l'occasion de chaque ETES organisé 3 fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM de Saône-et-Loire aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Sarthe (ex-IDCC 930) Avenant du 17 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Sarthe,
Organisations de salariés	FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire .

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie et des industries connexes de la Sarthe (IDCC 0930) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie et des industries connexes de la Sarthe du 8 mars 1977 (IDCC 0930), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- les « Dispositions générales » ;

- l'avenant « Mensuels » ;

- l'avenant spécifique à certaines catégories de mensuels du 7 octobre 1974 ;

- l'accord du 7 mai 1980 relatif aux garanties applicables aux ouvriers ;

- l'accord du 6 mai 1983 relatif au fonds d'assurance formation ;

- l'accord du 4 novembre 2003 portant interprétation des articles 28 et 31 de l'avenant « Mensuels » ;

- les accords ou avenants successifs (quelle que soit leur dénomination) relatifs aux garanties annuelles de rémunération, à la valeur du point et à l'indemnité de panier, conclus en application des articles 14 et 22 de l'avenant « Mensuels ».

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales à la date indiquée à l'article 1er.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes du Mans.

Savoie (ex-IDCC 822) Avenant du 9 février 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention

Signataires	
Organisations patronales	UIMM 73,
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; FO métaux,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024 (sauf pour l'annexe 9 de la CCN qui entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la CCN et au plus tôt le 1er janvier 2023). Il prévoit la possibilité de conclure au niveau territorial des accords autonomes dans le respect de l'articulation des normes au sein de la branche.

À compter du 1er janvier 2024, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée, applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants (IDCC n° 0822) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée, applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants et annexes (IDCC n° 0822), ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, et notamment ceux listés en annexe, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Toutefois, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la CCN et au plus tôt le 1er janvier 2023, les partenaires sociaux conviennent que les deux derniers alinéas de l'article 48 de la convention collective territoriale susmentionnée, relatifs à la protection sociale, sont abrogés et cessent de produire leurs effets. À partir de cette date, seule l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relative à la définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie, est applicable aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées dans l'accord national.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Textes abrogés :

- les accords du 4 juillet 1980 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie ;

- l'accord du 4 juillet 1980 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ;

- l'accord du 11 juillet 1983 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie ;

- l'accord du 27 novembre 1990 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie ;

- l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie ;

- l'avenant du 1er juin 1993 modifiant 16 articles de base de la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie ;

- l'avenant du 4 février 2011 à la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants ;

- l'avenant du 25 février 1976 à la convention collective du 29 décembre 1975 applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie ;

- l'avenant du 13 février 1978 à la convention collective du 29 décembre 1975 applicables aux mensuels de la métallurgie de la Savoie.

Seine-et-Marne (ex-IDCC 911) Avenant du 19 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM 77,
Organisations de salariés	SMIDEF ; STM77 CFDT ; USM FO 77,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et

place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la Seine-et-Marne (IDCC 911) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la Seine-et-Marne (IDCC 911), ses avenants et ses annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

La convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Seine-et-Marne du 30 novembre 1976 comprenant des dispositions générales, un avenant « mensuels », un avenant relatif à certaines catégories de mensuels ainsi que ses annexes rattachées.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 28 bis de l'avenant mensuels relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Seine-et-Marne. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 28 bis de l'avenant mensuels de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Somme (ex-IDCC 2980) Avenant du 22 juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Picardie,
Organisations de salariés	CFE-CGC USM FO ; CFTC Somme ; CFDT Métaux,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont engagé, dès janvier 2022, une négociation s'inscrivant dans les principes définis par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et par l'accord national du 29 septembre 2021. Ils sont convenus, d'un commun accord, de poursuivre cette négociation au-delà du 30 juin 2022 dans l'intérêt des salariés et des entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux décident donc de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- la convention collective de la métallurgie de la Somme du 8 décembre 2010 ;

- l'avenant du 8 décembre 2010 relatif à certaines catégories de mensuels ;

- les avenants salaires des 6 décembre 2011, 1er septembre 2012, 24 mai 2013, 11 juin 2014, 25 juillet 2016, 7 juin 2017, 6

juin 2018, 17 juin 2019, 4 décembre 2020, 19 mai 2021 et 20 juin 2022 ;

- l'avenant interprétatif du 9 décembre 2013 à la convention collective de la Somme de l'article 7-3 « Indemnités de panier ».

Maintien du dialogue social territorial

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial. Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Ainsi et par principe, la commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Il est aussi rappelé que l'UIMM Picardie et les organisations syndicales représentatives ouvriront des négociations en 2023 concernant les rémunérations effectives annuelles garanties et la valeur du point pour 2023.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales au 1er janvier 2024.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Amiens.

Somme (ex-IDCC 2980) Accord du 22 juillet 2022 relatif à la possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Picardie
Organisations de salariés	CFE-CGC ; USM FO ; CFTC Somme ; CFDT Métaux,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de

l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont engagé, dès janvier 2022, une négociation s'inscrivant dans les principes définis par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et par l'accord national du 29 septembre 2021. Ils sont convenus, d'un commun accord, de poursuivre cette négociation au-delà du 30 juin 2022 dans l'intérêt des salariés et des entreprises de la branche. Ils ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective territoriale de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés visés à l'article 2.3 de la convention collective nationale.

Possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés

Article 3

En vigueur non étendu

En complément des dispositions prévues à la section 3 du chapitre 1 du titre IV de la convention collective nationale de la métallurgie, il est rappelé que chaque organisation syndicale représentative, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur dans les conditions et modalités définies par la réglementation en vigueur.

Dans le cas où l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et 999 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut également désigner un délégué syndical suppléant qui n'intervient qu'en cas d'absence du délégué syndical titulaire. Cette désignation répond aux mêmes conditions et formalités que celles applicables à la désignation du délégué syndical titulaire.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Adhésion

Article 7

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Entrée en vigueur de l'accord et extension

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 9

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Amiens

---

Somme (ex-IDCC 2980) Avenant du 22 juillet 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Picardie,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; USM FO ; CFTC Somme ; CFDT Métaux,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont engagé, dès janvier 2022, une négociation s'inscrivant dans les principes définis par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et par l'accord national du 29 septembre 2021. Ils sont convenus, d'un commun accord, de poursuivre cette négociation au-delà du 30 juin 2022 dans l'intérêt des salariés et des entreprises de la branche. Ils ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective territoriale de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Salariés visés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Conditions de travail des femmes enceintes

Article 3

En vigueur non étendu

À compter du 4e mois de grossesse, la salariée enceinte peut demander le remplacement des entrées et sorties anticipées ou différées visées à l'article 92.1.2 de la convention collective nationale de la métallurgie par un temps de pause.

Cette pause d'une durée de 15 minutes, éventuellement fractionnable, est positionnée dans la journée dans le souci de préserver la bonne santé de la future maman.

Cette pause ne donne pas lieu à une baisse de la rémunération.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Adhésion

Article 7

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Entrée en vigueur de l'Accord et extension

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 9

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Amiens

---

Somme (ex-IDCC 2980) Accord du 29 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Picardie,
Organisations de salariés	USM FO ; CFTC Somme ; CFDT Métaux,

Préambule

En vigueur non étendu

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de la Somme confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment celles travaillant dans les filières de la mobilité.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;

- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications de salariés ;

- permettre aux entreprises industrielles du territoire d'anticiper par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leurs évolutions dans un contexte difficile ;

- de relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien dans l'emploi et de la qualification des salariés ;

- anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur et de l'e-mobilité ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont des filières, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier ou renforcer leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire ;

- de soutenir, par la formation professionnelle, l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des projets de relocalisation d'activités industrielles des entreprises de la métallurgie du territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de l'e-mobilité a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur diverses études :

- le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 : http :// cio. ac-amiens. fr/ IMG/ pdf/ metallurgie-en-hdf. pdf ;

- le lien vers l'étude batterie :

https :// observatoire-competences-industries. fr/ wp-content/ uploads/2022/07/26062022 _ Prospective-des-besoins-en-compe % CC % 81tences-de-la-filie % CC % 80re-des-batteries-en-France _ Vdiffusion-large-1. pdf ;

- étude Edec automobile ;

- le diagnostic sectoriel industrie 2022 - CPRDFOP : https :// drive. google. com/ file/ d/ 1AK5p-gmTmQ9sxZYBiBaJYIoZBtOwonv6/ view.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Eléments conjoncturels

Terre industrielle historique, la région Hauts-de-France a été l'un des berceaux de la révolution industrielle et le témoin de l'évolution du secteur métallurgique et mécanique.

Aujourd'hui encore, la concentration d'acteurs industriels est le marqueur de réelles opportunités pour les entreprises internationales qui souhaitent s'y implanter.

En 2020, la métallurgie en Hauts-de-France :

- 3 100 entreprises (4 100 établissements) ;

- 10 % d'entre elles sont des grands groupes d'envergure internationale ;

- 90 % du tissu économique est composé de PME et ETI ;

- 122 000 salariés employés :

-- 30 % dans le secteur des alliages et produits métalliques ;

-- 20 % dans le secteur de l'automobile et des cycles ;

-- 20 % dans le secteur de la mécanique ;

-- 12 % dans le secteur de l'électrique, électronique et numérique ;

-- 3 % dans le secteur ferroviaire ;

-- 1,7 % dans le secteur aéronautique et spatial.

Largement majoritaires, les entreprises de moins de 50 salariés sont positionnées essentiellement sur des activités de mécanique et métallurgie et des marchés surtout situés en France.

Elles sont présentes sur les marchés de l'aéronautique, de l'automobile, du ferroviaire, de la santé/ du médical, de l'agroalimentaire, de la chimie, du nucléaire et de la sidérurgie.

La métallurgie dans la Somme

La Somme compte :

- 471 établissements essentiellement dans le secteur de la mécanique (36 %) et celui des alliages et produits métalliques (33 %) principalement sous-traitants de l'industrie aéronautique, et automobile.

90 % des établissements emploient moins de 50 salariés ;

- 12 437 salariés :

-- 60 % d'ouvriers ;

-- 20 % de techniciens et agents de maîtrise ;

-- 15 % d'ingénieurs et cadres.

49 % des salariés sont âgés de 45 ans et plus.

Le marché de l'aéronautique

Le cluster aéronautique des Hauts-de-France compte plus de 120 entreprises du secteur dont des leaders internationaux tels que Thalès, Dassault, Missile Systems, Airbus Atlantic, SKF ou AD Industries.

Les Hauts-de-France se positionnent en huitième position des régions françaises.

La filière est fortement représentée dans la Somme et l'Oise, deux départements qui concentrent deux tiers des établissements de la construction aéronautique et spatiale dont trois grands constructeurs : Airbus Atlantic à Méaulte, Safran Aerosystems à Compiègne, Safran Seats à Saint-Crépin-Ibouvillers.

Au cœur de la filière, deux établissements emploient à eux seuls dans la Somme 1 437 salariés et exercent une influence économique au-delà du pôle d'Albert sur les zones d'emploi d'Amiens et du Santerre-Somme. Autour du cœur de la filière qui rassemble 40 % des salariés, gravitent de nombreuses activités sous-traitantes dans le domaine des métaux, de l'électricité et du caoutchouc.

La mondialisation de l'activité aéronautique entraîné des exigences sur les coûts et les délais avec un impact sur l'organisation ; les sous-traitants doivent se positionner en tant qu'interlocuteur unique en s'impliquant depuis la conception jusqu'à la réalisation.

La filière aéronautique en Hauts-de-France est soutenue par 8 centres de R & D ou d'excellence de renommée internationale et 34 sous-traitants d'envergure européenne, dont 2 classés dans le top 5 des meilleurs sous-traitants français.

La filière aéronautique et spatiale regroupe ainsi à la fois les grands constructeurs cités ci-dessus et la chaîne d'approvisionnement, constituée notamment des fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services.

L'enquête réalisée par la DREETS en 2020 auprès des entreprises de la filière en Hauts-de-France a mis en évidence qu'au moins la moitié d'entre elles sont des sous-traitants, puisque l'aéronautique représente moins de 25 % de leur chiffre d'affaires global.

Très diversifié, le cluster aéronautique est structuré par les activités d'assemblage, d'usinage et d'outillage. En effet, les entreprises interviennent majoritairement sur des activités de métallurgie et transformation des métaux, d'outillage et réalisation de pièces mécaniques, et de composants et équipements électriques et électroniques.

Une grande partie des entreprises de la filière aéronautique est également présente sur d'autres marchés et notamment sur ceux de l'automobile et du ferroviaire.

Le marché de l'automobile

La filière automobile en Hauts-de-France représente :

- 30 % de la production nationale de véhicules ;

- 50 % de la production nationale de moteurs et boîtes de vitesse ;

- la première région française pour la production de véhicules électriques hybrides ;

- 7 sites constructeurs totalisés par Renault, PSA et Toyota ;

- plus de 400 fournisseurs et prestataires de service ;

- 55 000 professionnels (dont 6 000 dédiés à la R & D).

À titre d'exemple, dans la Somme, en 2021, un fabricant d'équipements électriques et électroniques automobiles emploie 204 salariés et 6 fabricants d'autres équipements automobiles emploient 1 230 salariés.

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries nous indique que la filière se recompose progressivement.

L'avancée technologique en faveur de l'électromobilité (véhicules électriques et hybrides) et de l'autonomie des véhicules (aides à la conduite - ADAS) donnent de plus en plus d'importance aux fournisseurs de composants électroniques et électriques. L'électronique et le numérique pèsent désormais davantage dans les approvisionnements en valeur de la filière que les fournisseurs traditionnels tels que la plasturgie et le caoutchouc.

Cette étude a mis en exergue les compétences les plus nécessaires, aujourd'hui et à moyen terme, aux industriels. Elles sont liées :

- au développement numérique (logiciels, intelligence artificielle, sécurité informatique …) ;

- à l'électrification (électronique de puissance, électronique embarquée, électrochimie, technologies de production) ;

- à la réduction de l'impact environnemental de la filière (dépollution, filtration, fixation du CO2, économie circulaire).

Le marché du ferroviaire

La filière ferroviaire en Hauts-de-France représente :

- 40 % de l'activité industrielle ferroviaire française (première région ferroviaire) ;

- 14 000 professionnels ;

- environ 200 entreprises dont les leaders internationaux Alstom & Bombardier, Siemens, Eurotunnel et un tissu dense de PME (équipementiers, bureaux d'étude, ingénierie …) ;

- 60 % de l'activité ferroviaire régionale est basée sur le Valenciennois.

Tous les segments de la filière ferroviaire sont présents en région : matériel roulant pour voyageurs (voitures pour TER, métro, tramway), matériel roulant pour marchandises (wagons spéciaux), infrastructures, signalisation, bureaux d'études,

moyens d'essais, centre de recherche, maintenance (...).

Dans la Somme, un établissement de construction de locomotive et d'autre matériel ferroviaire emploie 343 salariés en 2021.

Des secteurs fragilisés par plusieurs facteurs

La crise sanitaire

Selon l'observatoire compétences industries, la crise sanitaire a eu des impacts différents tout au long de l'année 2020.

De manière générale, en France, les secteurs les plus impactés en termes de ressources humaines ont été :

- la métallurgie et fabrication de produits métalliques ;

- la fabrication de produits en caoutchouc et plastique et autres produits minéraux non métalliques ;

- la fabrication de matériels de transport ;

- la fabrication de machines et équipements.

Une perte de 6 000 à 16 000 emplois a été observée en 2020.

Plus spécifiquement en Hauts-de-France :

• Dans le secteur de la métallurgie :

Le bilan 2020 a été marqué par la crise du Covid au 1er trimestre. L'activité n'a pas encore retrouvé pleinement une activité normale et le taux de production reste en deçà du niveau 2019. Les carnets de commande se sont reconstitués mais globalement à fin 2020, le secteur de la métallurgie a perdu au niveau régional 16 points de CA et encore plus au niveau des exportations.

• Dans le secteur de l'aéronautique :

Entre fin 2019 et fin 2020, avec la crise sanitaire, le chiffre d'affaires de la filière a chuté de 30 % dans les entreprises implantées dans la région. Plus de 90 % des établissements ont connu une baisse du chiffre d'affaires.

Malgré les soutiens de l'État, l'ampleur de la crise a été telle que les établissements ont baissé fortement leurs effectifs. Cette baisse est nettement plus marquée dans les Hauts-de-France que dans les autres régions et concerne autant les effectifs salariés qu'intérimaires.

Dans ce contexte, les établissements de la filière ont dû réviser leurs priorités : adapter les effectifs au niveau d'activité et former les collaborateurs sont deux enjeux majeurs retrouvés en Hauts-de-France.

• Dans le secteur de l'industrie automobile :

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'Observatoire de compétences industries a permis de dresser un bilan de l'année 2020.

Le secteur a accumulé les annonces négatives en raison de :

- un ralentissement économique dès la fin 2019 ;

- une pression environnementale en défaveur des motorisations thermiques ;

- des rapprochements d'entreprises.

Même si les pertes d'emploi dans la filière sont importantes (- 13 000 en France), les implantations de gigafactories (Envision, ACC, Verkor et plus récemment le projet ProLogium) positionnent les Hauts-de-France en région leader de l'industrie automobile de demain. Une mutation qui concerne l'ensemble de l'écosystème automobile régional avec à la clef un réel enjeu de reconversion (du thermique vers l'électrique), de formation et de recrutement du fait de la création de nombreux emplois. Au total, les premières projections font apparaître entre 10 000 et 13 000 emplois nets à horizon 2030.

Le « dieselgate » avec ses normes antipollution, le mouvement des gilets jaunes puis la pandémie n'ont pas épargné la filière. Fin 2020, la reprise était là mais a été stoppée par la pénurie de semi-conducteurs et la hausse des matières, qui continuent à mettre la filière en grande difficulté.

Un nombre important de sous-traitants automobiles sont impactés de façon très significative par l'arrêt des moteurs thermiques et seront donc une cible importante.

• Dans le secteur de l'industrie ferroviaire :

Malgré la pandémie, la filière reste dynamique. La région Hauts-de-France reste la 1re région ferroviaire française. La concentration d'industries ferroviaires est très importante au niveau national. Les emplois directs dans le ferroviaire concernent 35 000 emplois en France et dans la région Hauts-de-France 15 000 à 20 000. Une partie importante de l'activité ferroviaire reste en région avec 350 entreprises qui travaillent dans ce secteur.

Les perspectives pour les prochaines années restent très importantes avec les enjeux de mobilité verte, transports respectueux de l'environnement. Les contraintes de recrutement restent malgré tout prégnantes.

Des facteurs économiques : difficultés d'approvisionnement, prix des matières premières et coût du transport

Les difficultés d'approvisionnement, la hausse des prix des matières premières (énergie, agricoles, industrielles) et des coûts de transport se sont accumulées au 1er semestre 2021.

Selon l'Insee, au printemps 2021, la part des entreprises industrielles affectées par des difficultés importantes d'approvisionnement a atteint un niveau jamais enregistré, de 27 % (9 % en moyenne depuis 1991).

L'industrie automobile, avec 78 % des entreprises (19 % en moyenne depuis 1991) et la fabrication d'équipement électronique avec 43 % (contre 11 %), sont les plus touchées.

Ces difficultés d'approvisionnement, observées au niveau mondial, s'associent à une forte hausse du prix de nombreux intrants.

Le prix des matières industrielles a été multiplié par 1,7 entre mi-2020 et mai 2021. Dans le détail, l'indice des prix des matériaux semi-conducteurs a doublé, de même que celui du cuivre et des matières minérales. Le prix de l'acier a été multiplié par 1,8 alors que celui du bois a plus que doublé.

La pénurie d'intrants affecte déjà la production dans l'industrie automobile.

Selon Fitch Rating, la pénurie d'intrants devrait coûter 5 % de la production mondiale de l'industrie automobile. Soit une perte de 3,8 millions de voitures, dont 36 % en Europe. Renault affiche par exemple une perte d'environ 100 000 véhicules et Stellantis 190 000.

La hausse des prix qui en découle peut limiter l'amélioration des marges des entreprises.

Les entreprises font part d'un impact de plus en plus négatif de la hausse des prix sur leur trésorerie. C'est l'un des messages de l'enquête trésorerie de Rexecode : le solde d'opinion relatif à l'influence des prix des matières premières s'est dégradé de 17 points entre février et juin 2021.

2. Évolution des métiers

L'étude prospective sur les grands défis et activités critiques de la métallurgie réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries dresse un bilan des enjeux en termes de compétences pour la branche :

- les savoir-faire métallurgiques traditionnels ;

- les activités électroniques ;

- les innovations d'accélération de la transition écologique ;

- la cybersécurité ;

- la maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique ;

- les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur ;

- les capacités conditionnant l'accès aux marchés, notamment capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur.

La problématique environnementale est très prégnante et se décline sous différents aspects avec des compétences spécifiques :

- le numérique : data, intelligence artificielle, sécurité, développement … ;

- le produit : électrochimie, électricité, électronique de puissance … ;

- la conduite du changement : management transversal, prise en compte de l'environnement (recyclage du produit de la conception jusqu'au recyclage en lui-même).

Alors qu'en même temps, des tensions se font de plus en plus prégnantes sur certains métiers : soudeurs, chaudronniers, dresseurs, peintres, techniciens de maintenance, contrôleurs qualité, ingénieurs [...] avec un risque de perte de compétences spécifiques (soudeurs, fraiseurs ...).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1.1 « Champ d'application » des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit dans :

- les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;

- les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, technologiques et environnementales ;

- la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit sa taille. Les PMI et sous-traitants sont visés en priorité.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 2

En vigueur non étendu

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, émergents et en déclin mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : bloc de compétences, CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Dans ce cadre, il sera sollicité auprès de l'OPCO 2i un financement pour les actions engagées à partir du 1er janvier 2023 et pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions engagées sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par

l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc…

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé de recours au dispositif « Mesures urgentes ».

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur non étendu

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra être informée, deux fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des indicateurs de suivi qui lui appartient de définir.

Les partenaires sociaux seront informés, a minima une fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des éléments de suivi transmis par la CPREFP et dans le cadre d'échanges plus généraux sur l'emploi et la formation relevant du champ territorial de cet accord.

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Picardie aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Publicité de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Amiens.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www. uimm. fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Thiers (Région de) (ex-IDCC 1007) Avenant du 10 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Auvergne,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la région de Thiers (IDCC n° 1007) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant.

Objet de l'avenant relatif à la révision

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la région de Thiers (IDCC n° 1007), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la région de Thiers du 11 avril 1979 ;

- annexe 1 du 11 avril 1979 relatif au champ d'application professionnel ;

- annexe 2 du 11 avril 1979 relatif aux déplacements ;

- annexe 3 du 11 avril 1979 relatif à la classification ;

- annexe 4 du 11 avril 1979 relatif à certaines catégories de mensuels ;

- annexe 5 du 11 avril 1979 relatif au préavis de l'avenant mensuel ;

- annexe 6 du 11 avril 1979 relatif au préavis de l'avenant mensuel ;

- l'accord n ° 4 du 20 mars 1980 relatif à la classification des ouvriers ;

- l'accord n° 5 du 20 mars 1980 relatif aux fin de carrière des ouvriers, au RHM des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier ;

- l'accord n ° 12 du 26 février 1987 relatif au champ d'application de la convention collective de Thiers ;

- l'avenant du 21 décembre 1987 modifiant l'avenant n° 12 du 26 février 1987 ;

- l'avenant du 9 juillet 1992 relatif à la création des taux effectifs garantis ;

- l'avenant n° 25 du 25 janvier 1995 relatif à l'ASFO ;

- l'avenant n ° 26 du 25 janvier 1995 relatif au coefficient 365 ;

- l'avenant n° 35 du 18 septembre 2000 relatif à la modification de l'article 35 de la convention collective sur le départ à la retraite ;

- et l'avenant n° 86 du 18 mars 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales hiérarchiques et au salaire de base des travailleurs à domicile et les éventuels autres accords sur les taux effectifs garantis et les salaires minimaux hiérarchiques.

Objet de l'avenant relatif à la mise en place d'un suivi paritaire de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022

Article 2

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre de la CPIEF Auvergne (commission paritaire infra-régionale de l'emploi et de la formation).

Les réunions porteront notamment sur :

- les enjeux soulevés ;

- les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ;

- les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement …

Les réunions porteront également sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un atelier paritaire de suivi du déploiement de la classification au sein de leur commission paritaire territoriale.

Cet atelier a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Cet atelier n'a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison d'une réunion par semestre jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Objet de l'avenant relatif au dialogue social territorial au sein de l'Auvergne à compter du 1er janvier 2024

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales ou autres.

En outre, elle aura la possibilité de conclure au niveau territorial des accords autonomes dans le respect de l'articulation des normes au sein de la branche.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées à l'article 1er.

Par exception à l'alinéa précédent, l'article 2 entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de dépôt du présent avenant.

Par exception au premier alinéa du présent article, l'article 3 du présent avenant entrera en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Valenciennois et Cambrésis (ex-IDCC 1592) Avenant du 24 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Grand Hainaut,
Organisations de salariés	CGT-FO Valenciennes Cambrai ; CFTC Valenciennes Cambrai ; CFE-CGC Valenciennes Cambrai,

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 modifiée (IDCC 1592) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés. La signature de cet avenant s'inscrit dans le cadre de la signature d'un accord autonome portant sur l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail et de la Saint-Éloi.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 modifiée (IDCC 1592), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Dispositions spécifiques à la protection sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1er du présent avenant n'est pas applicable à l'article 11-2 relatif à la protection sociale, la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 modifiée (IDCC 1592). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée, relatif à la protection sociale, est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Formalités de publicité et de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Valenciennes et Cambrai.

Valenciennois et Cambrésis (ex-IDCC 1592) Accord du 29 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UIMM Grand Hainaut,
Organisations de salariés	FO Valenciennes Cambrai ; CFDT Valenciennes Cambrai ; CFTC Valenciennes Cambrai ; CFE-CGC Valenciennes Cambrai,

Préambule

En vigueur étendu

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie du Grand Hainaut confrontées à de graves difficultés conjoncturelles, les entreprises travaillant dans les filières de la mobilité, du nucléaire, de l'aéronautique, et les entreprises confrontées aux problématiques de mutation et de transition énergétique et écologique, et plus particulièrement les entreprises devant anticiper des mutations et adaptations importantes pour passer du thermique à l'électrique.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans les entreprises de la branche métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- maintenir et développer l'attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;

- relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l'emploi et de la qualification des salariés ;

- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire…

Réalisation du diagnostic préalable