



*Journal Officiel*  
*Bulletin Officiel des Conventions Collectives*

# Convention Collective

@ Actualisation permanente

Générée le 17 avril 2023

Ingénieurs et cadres de la métallurgie

**Brochure n° 3025**

**IDCC n° 0650**



**TISSOT**  
éditions  
[www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr)

**Note des Editions Tissot :**

*Les textes de cette convention collective sont les textes officiels connus de l'Editeur à la date de génération de ce document. Ils intègrent les derniers Bulletins Officiels des Conventions Collectives (BOCC), les derniers avis et arrêtés parus au Journal Officiel (JO) et les commentaires sous forme de notes de l'Editeur.*

Selon l'article L. 122-4 du Code de la propriété intellectuelle, toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle, faite sans le consentement écrit et préalable de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction par un art ou un procédé quelconque. La violation de ces dispositions constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du code sus nommé.

Copyright Editions Tissot - Tous droits réservés pour tous pays.

# SOMMAIRE

---

|                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES                                                                         | 6  |
| SIGNATAIRES                                                                                            | 8  |
| CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972             | 9  |
| <i>Préambule</i>                                                                                       | 9  |
| I. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES                                                                            | 9  |
| II. - CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL                                                 | 12 |
| III. - EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL                                                                 | 16 |
| IV. - CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL                                                       | 20 |
| V. - RÉMUNÉRATION                                                                                      | 24 |
| VI. - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL                                                                    | 27 |
| VII. - APPLICATION                                                                                     | 32 |
| ACCORD NATIONAL DE RETRAITE DU 22 NOVEMBRE 1982                                                        | 34 |
| ANNEXES                                                                                                | 36 |
| ANNEXE I Champ d'application professionnel ACCORD DU 12 SEPTEMBRE 1983                                 | 36 |
| ANNEXE II Affectation à l'étranger ACCORD DU 12 SEPTEMBRE 1983                                         | 43 |
| 1° Affectation dans un établissement hors de la métropole                                              | 43 |
| 2° Formalités avant le départ à l'étranger                                                             | 44 |
| 3° Frais de déménagement et d'installation à l'étranger                                                | 44 |
| 4° Aide et assistance                                                                                  | 44 |
| 5° Elections                                                                                           | 44 |
| 6° Décès                                                                                               | 45 |
| 7° Résiliation du contrat                                                                              | 45 |
| 8° Rapatriement                                                                                        | 45 |
| 9° Réinsertion dans l'entreprise en métropole                                                          | 45 |
| CLASSIFICATIONS                                                                                        | 46 |
| ACCORD NATIONAL DU 29 JANVIER 2000 Portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie | 46 |
| <i>Préambule</i>                                                                                       | 46 |
| SALAIRES ET APPOINTEMENTS                                                                              | 51 |
| ACCORD DU 20 JANVIER 2017 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2017 | 51 |
| ACCORD DU 13 JUILLET 2018 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2018 | 57 |

|                                                                                                                                                                          |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ACCORD DU 8 JANVIER 2019 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2019                                                                    | 65        |
| ACCORD DU 5 FÉVRIER 2020 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2020                                                                    | 73        |
| ACCORD DU 22 JANVIER 2021 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2021                                                                   | 80        |
| ACCORD DU 18 MARS 2022 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2022                                                                      | 87        |
| <b>ARRÊTÉS D'EXTENSION</b>                                                                                                                                               | <b>95</b> |
| ARRÊTÉ DU 27 AVRIL 1973 portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie                                               | 95        |
| ARRÊTÉ DU 30 JUILLET 1973 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie                          | 95        |
| ARRÊTÉ DU 8 OCTOBRE 1973 portant extension d'un accord modifiant le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie | 96        |
| ARRÊTÉ DU 4 JUILLET 1974 portant extension d'un accord modifiant le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie | 96        |
| ARRÊTÉ DU 18 OCTOBRE 1974 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie                          | 96        |
| ARRÊTÉ DU 5 MARS 1975 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie                              | 97        |
| ARRÊTÉ DU 25 AVRIL 1979 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie                            | 97        |
| ARRÊTÉ DU 4 AVRIL 1980 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie                             | 97        |
| ARRÊTÉ DU 18 MAI 1982 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie                              | 97        |
| ARRÊTÉ DU 16 AOÛT 1983 portant extension d'un accord intervenu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie            | 98        |
| ARRÊTÉ DU 12 DÉCEMBRE 1983 portant extension d'un accord intervenu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie        | 98        |
| ARRÊTÉ DU 26 AVRIL 1984 portant extension d'un accord intervenu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie           | 98        |
| ARRÊTÉ DU 20 AVRIL 1990 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie                                   | 98        |

|                                                                                                                                                                                                                                                       |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ARRÊTÉ DU 26 NOVEMBRE 2001 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2001 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie                                                  | 99  |
| ARRÊTÉ DU 6 MAI 2004 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)                                                                                                          | 99  |
| ARRÊTÉ DU 6 JUIN 2006 portant extension d'un accord portant avenant, d'une part, à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et, d'autre part, à deux accords nationaux conclus dans le secteur de la métallurgie | 99  |
| ARRÊTÉ DU 5 MARS 2008 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)                                                                                    | 100 |
| ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)                                                                                                    | 100 |
| ARRÊTÉ DU 12 JUIN 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)                                                                                   | 101 |
| ARRÊTÉ DU 29 MAI 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)                                                                                    | 101 |
| ARRÊTÉ DU 23 SEPTEMBRE 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)                                                                              | 102 |
| ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)                                                                                    | 102 |
| ARRÊTÉ DU 9 JUIN 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)                                                                                    | 103 |
| ARRÊTÉ DU 20 JUIN 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)                                                                                   | 103 |

## LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

### Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Texte de base du 13 mars 1972 (*arrêté d'extension du 27 avril 1973*),

*Modifié par :*

Annexe I du 12 décembre 1968 ;

Accord du 12 décembre 1968 ;

Additif à l'annexe I du 8 janvier 1969 ;

Accord du 8 décembre 1969 ;

Accord du 27 novembre 1970 ;

Accord du 12 janvier 1972 ;

Accord du 11 décembre 1972 (*arrêté d'extension du 27 avril 1973*) ;

Avenant à l'accord du 11 décembre 1972 ;

Accord du 22 décembre 1972 (*arrêté d'extension du 27 avril 1973*) ;

Accord du 2 mars 1973 (*arrêté d'extension du 30 juillet 1973*) ;

Accord du 21 mars 1973 (*arrêté d'extension du 8 octobre 1973*) ;

Accord du 20 décembre 1973 (*arrêté d'extension du 4 juillet 1974*) ;

Accord du 25 juin 1974 (*arrêté d'extension du 18 octobre 1974*) ;

Accord du 30 décembre 1974 (*arrêté d'extension du 5 mars 1975*) ;

Accord du 23 juillet 1975 ;

Accord du 19 décembre 1975 ;

Accord du 8 janvier 1979 (*arrêté d'extension du 25 avril 1979*) ;

Accord du 7 janvier 1980 (*arrêté d'extension du 4 avril 1980*) ;

Accord du 18 décembre 1980 ;

Accord national du 18 mars 1982 (*arrêté d'extension du 18 mai 1982*) ;

Accord national « Retraite » du 22 novembre 1982 ;

Accord national du 10 juin 1983 (*arrêté d'extension du 16 août 1983*) ;

Accord national du 12 septembre 1983 (deux annexes) (*arrêté d'extension du 12 décembre 1983*) ;

Accord national du 9 janvier 1984 (*arrêté d'extension du 26 avril 1984*) ;

Avenant « Dispositions générales et classifications » du 25 janvier 1990 (*arrêté d'extension du 20 avril 1990*) ;

Accord « Salaires » du 28 septembre 1998 (*arrêté d'extension du 22 décembre 1998*) ;

Accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie ;

Accord « Salaires » du 15 décembre 2000 ;

Avenant du 12 décembre 2001 relatif au barème des appointements minimaux garantis pour 2002 ;

Avenant du 24 octobre 2001 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans (*arrêté d'extension du 3 décembre 2002*) ;

Accord du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail ;

Avenant du 14 avril 2003 relatif au barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2003 ;

Accord du 19 décembre 2003 relatif au barème des appointements minimaux (*arrêté d'extension du 26 octobre 2004*) ;

Avenant du 19 décembre 2003 relatif à la retraite (*arrêté d'extension du 6 mai 2004*) ;

Accord du 21 décembre 2004 relatif au barème des appointements minimaux garantis à partir de 2005 (*arrêté d'extension du 4 juillet 2005*) ;

Avenant du 20 décembre 2005 relatif au barème des appointements minimaux à partir de l'année 2006 (*arrêté d'extension du 12 mai 2006*) ;

Avenant du 3 mars 2006 relatif au temps de travail (*arrêté d'extension du 6 juin 2006*) ;

Accord du 14 décembre 2006 relatif au barème des appointements minimaux garantis à partir de l'année 2007 (*arrêté d'extension du 11 avril 2007*) ;

Accord du 13 décembre 2007 relatif aux appointements annuels minimaux pour l'année 2008 (*arrêté d'extension du 5 mars 2008*) ;

Accord du 5 février 2009 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2009 (*arrêté d'extension du 19 mai 2009*) ;

Avenant du 21 juin 2010 relatif à la période d'essai, au licenciement et à la retraite (*arrêté d'extension du 17 décembre 2010*) ;

Accord du 22 décembre 2010 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2011 (*arrêté d'extension du 11 avril 2011*) ;

Accord du 25 janvier 2012 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2012 (*arrêté d'extension du 3 mai 2012*) ;

Accord du 5 mars 2013 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2013 (*arrêté d'extension du 26 juin 2013*) ;

Accord du 22 janvier 2014 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2014 (*arrêté d'extension du 15 juillet 2014*) ;

Accord du 27 janvier 2015 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2015 (*arrêté d'extension du 16 juillet 2015*) ;

Accord du 28 janvier 2016 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2016 (*arrêté d'extension du 9 juin 2016*) ;

Accord du 20 janvier 2017 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2017 (*arrêté d'extension du 12 juin 2017*) ;

Accord du 13 juillet 2018 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2018 (*arrêté d'extension du 29 mai 2019*) ;

Accord du 8 janvier 2019 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2019 (*arrêté d'extension du 23 septembre 2019*) ;

Accord du 5 février 2020 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2020 (*arrêté d'extension du 6 août 2020*) ;

Accord du 22 janvier 2021 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2021 (*arrêté d'extension du 9 juin 2021*) ;

Accord du 18 mars 2022 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2022 (*arrêté d'extension du 20 juin 2022*).

## SIGNATAIRES

### **Organisation patronale :**

Union des industries métallurgiques et minières.

### **Syndicats de salariés :**

Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie CGC ;

Syndicat national des ingénieurs et cadres de la métallurgie FO ;

Syndicat national des cadres et ingénieurs de la métallurgie CGT ;

Union nationale des ingénieurs et cadres des industries métallurgiques CFDT ;

Fédération ingénieurs CFTC (section métallurgie).

### **Adhérents :**

Confédération générale des syndicats indépendants (9 mai 1972) ;

Fédération nationale indépendante des métaux, mines et carrières CFT (20 mai 1972) ;

Fédération nationale indépendante des métaux, mines et connexes CSL (26 février 1985).



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972

(Etendue par arrêté du 27 avril 1973)

## Préambule

Le but de la présente convention collective est de donner aux ingénieurs et cadres des industries des métaux les garanties en rapport avec le rôle qu'ils assument dans les entreprises et de leur assurer le maintien d'une hiérarchie correspondant à ce rôle.

La présente convention collective a, d'autre part, pour but de se substituer à l'accord du 8 décembre 1969 intervenu entre les parties et rendant contractuelle la recommandation commune de 1960-1964 et aux conventions collectives régionales existantes.

## I. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 1er : Champ d'application

(Modifié par accord du 12 septembre 1983 et complété par avenant du 25 janvier 1990)

1° Champ d'application professionnel

Sont liées par la présente convention collective nationale les entreprises visées par l'annexe I sur son champ d'application professionnel.

2° Champ d'application territorial :

La présente convention s'applique aux entreprises ou établissements répondant aux dispositions du 1° ci-dessus pour leur personnel métropolitain et pour leur personnel placé en situation de déplacement dans les conditions prévues à l'article 11 ci-après.

3° Personnel visé :

Le personnel visé par la présente convention est ainsi défini :

a) Années de début (position I). - Les dispositions relatives aux années de début s'appliquent au personnel de l'un ou l'autre sexe suivant :

- ingénieurs diplômés selon les termes de la loi et engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps une fonction d'ingénieur ;
- autres diplômés engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps des fonctions de cadres techniques, administratifs ou commerciaux et titulaires de l'un des diplômes nationaux suivants :
  - Institut supérieur des affaires ;
  - Ecole des hautes études commerciales ;
  - écoles supérieures de commerce et d'administration des entreprises ;
  - Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales ;
  - institut commercial relevant d'une université ;
  - institut supérieur d'études politiques de Paris, Aix-en-Provence, Bordeaux, Grenoble, Lyon, Strasbourg et Toulouse ;
  - Centre d'études littéraires supérieures appliquées ;
  - agrégations, doctorats (docteur d'Etat, docteur ingénieur, docteur 3e cycle), diplômes d'études approfondies, diplômes d'études supérieures spécialisées, maîtrises et licences, délivrés par les universités de lettres, de droit, de sciences économiques, de sciences humaines et de sciences ;
  - médecine du travail (s'agissant de médecins de services médicaux du travail d'entreprise ou d'établissement) ;
  - titulaires d'un certificat de qualification de la catégorie D obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relative à cette catégorie D.

La possession de deux des diplômes nationaux énumérés ci-dessus, sauf si ces deux diplômes sont une licence et une maîtrise dans la même discipline universitaire, ouvre droit aux dispositions prévues à ce sujet à l'article 21 de la présente convention collective dans la mesure où :

- la durée totale des études à temps plein conduisant à l'obtention successive de deux diplômes est telle que le second est normalement obtenu au plus tôt à l'âge de vingt-quatre ans ;
- le second diplôme constitue un complément du premier parce qu'il sanctionne une compétence accrue dans une spécialisation donnée, ou une nouvelle spécialisation, toutes deux étant utilisables par l'employeur ;

b) Positions II et III. - Pour l'application des dispositions relatives à ces positions et pour les ingénieurs comme pour les cadres administratifs ou commerciaux, seul doit être retenu le critère de la fonction exercée (cf. art. 4 et 6).

Les ingénieurs et cadres administratifs ou commerciaux ne justifiant pas d'un des diplômes énumérés au paragraphe a bénéficient donc de ces dispositions d'après les fonctions effectivement remplies.

4° Les ingénieurs et titulaires de diplômes des écoles, facultés, etc., visés au paragraphe a, qui auraient conclu un contrat de louage de services en vue de remplir des fonctions du ressort normal des conventions collectives ouvrières et employés, ne sont pas visés par la présente convention.

5° Stagiaires :

Les stagiaires ne sont pas visés par les dispositions de la présente convention, sous réserve des dispositions ci-après :

a) Les diplômés répondant aux conditions prévues au 3° a et admis dans les entreprises à accomplir, après la fin de leurs études, un stage de présituation devront être avisés par l'entreprise au plus tard avant la fin du dixième mois de stage soit de la date à laquelle se terminera le stage, et qui ne devra pas se situer au-delà du douzième mois de stage, soit de leur engagement par l'entreprise.

Toutefois, si l'intéressé est en instance de départ pour le service militaire, la durée du stage pourra, d'un commun accord, être prolongée ;

b) Pourront également être considérés comme stagiaires les ingénieurs ou diplômés visés au 3° a dans les deux cas suivants :

- lorsque la poursuite d'études universitaires les conduira à ne participer avec l'accord de l'entreprise qu'à temps partiel à l'activité de celle-ci ;
- lorsque l'entreprise leur offrira la possibilité effective, au cours du stage, de préparer une thèse de doctorat de troisième cycle, de docteur ingénieur ou de doctorat d'Etat.

Dans ces deux cas, la durée du stage pourra atteindre deux années sans excéder cette durée.

La disposition de l'article 21 de la présente convention sur les années d'expérience s'applique aux années de stage dont il s'agit.

La situation du stagiaire doit être précisée par une lettre d'accompagnement indiquant expressément les conditions du stage.

6° Directeurs salariés et cadres supérieurs :

La situation des directeurs salariés et cadres supérieurs à l'égard des clauses de la présente convention est ainsi déterminée :

Ne sont visés ni les directeurs salariés ni les cadres occupant des fonctions supérieures à la position III C définie à l'article 21 ci-dessous, titulaires d'un contrat individuel réglant leur situation d'ensemble et dont les clauses générales ne peuvent être globalement moins favorables que celles de la présente convention.

Lorsqu'un cadre relevant du champ d'application défini ci-dessus fait ou a fait l'objet d'une promotion à un poste supérieur relevant de l'alinéa précédent, il ne peut en résulter globalement une réduction des avantages dont il bénéficiait précédemment en sa qualité de cadre.

Lorsqu'un cadre est engagé dans une entreprise directement pour des fonctions supérieures à la position III C, les clauses générales de la présente convention lui sont applicables pour toutes les questions qui ne sont pas visées par son contrat individuel.

7° L'ingénieur ou cadre rémunéré essentiellement sur le chiffre d'affaires ou d'après la prospérité de l'entreprise ou de l'établissement est visé par les clauses de la présente convention collective, à l'exception des représentants de commerce qui ressortissent à une autre convention collective nationale ou territoriale ou au statut légal de VRP.

Une convention collective étendue (ou un des textes qui la compose) s'applique à tous les employeurs exerçant une activité entrant dans le champ territorial et professionnel de ce texte.

## **Article 2 : Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation. Elle pourra cesser par la volonté d'une des parties contractantes signifiée à peine de nullité par lettre recommandée avec accusé de

réception, adressée à toutes les autres parties signataires, avec préavis de trois mois.

Pendant la durée du préavis, la ou les parties qui ont dénoncé s'engagent à ne décréter ni grève ni lock-out.

Toute demande de révision présentée par une des parties contractantes est adressée par lettre ordinaire à toutes les autres parties signataires et doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

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

Toutefois, en ce qui concerne le barème des appointements minima garantis, les parties signataires de l'accord annexé à la présente convention se réuniront à la fin de chaque année pour examiner si et dans quelle mesure il y a lieu de réviser le barème d'appointements garantis.

La disposition de l'alinéa précédent ne fait cependant pas obstacle à une semaine spéciale qui pourrait être présentée par une des parties et serait justifiée par des circonstances exceptionnelles.

### **Article 3 : Droit syndical. - Délégués du personnel et comités d'entreprise**

(Modifié par accord du 12 septembre 1983)

1° Les dispositions applicables aux ingénieurs et cadres en matière de droit syndical, de délégués du personnel et de comités d'entreprise sont celles prévues par la législation en vigueur.

2° Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les ingénieurs et cadres que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition respective.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte du sexe, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour les décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression sur les ingénieurs et cadres relative à tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel ; les ingénieurs et cadres s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat *[Les dispositions du présent alinéa sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 123-1 et L. 122-45 du code du travail (arrêté du 12 décembre 1983, art. 1er) ]*.

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

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

3° Dans le cas où un ingénieur ou cadre ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira pendant deux ans et un mois, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'entreprise, l'intéressé bénéficiera des droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement et il conservera l'ancienneté qu'il avait acquise à ce moment.

4° L'ingénieur ou cadre porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

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

Cette disposition ne saurait affecter les droits des ingénieurs et cadres en matière de représentation dans les organismes prévus par les lois, décrets et règlements, ainsi que dans les réunions paritaires, droits qu'ils détiennent de la loi ou des conventions collectives qui leur sont applicables.

5° Au cas où des ingénieurs et cadres participeraient à une commission paritaire nationale décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer.

Il en sera de même pour la participation d'un ingénieur ou cadre à une commission paritaire territoriale décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés dans le cadre d'une convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la condition que l'établissement où travaille l'intéressé soit installé dans le champ d'application territoriale de cette convention collective.

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

6° Les parties signataires s'emploieront, là où la loi ne l'impose pas, à faire proposer l'institution d'un collège ingénieurs et cadres à l'occasion des élections aux comités d'entreprise ou d'établissement.

7° En ce qui concerne les délégués du personnel, les parties signataires s'emploieront également à faire proposer l'institution d'un collège ingénieurs et cadres dans tout établissement employant au moins dix ingénieurs et cadres.

Si, dans un établissement, le délégué du collège n'est pas effectivement ingénieur ou cadre, un ingénieur ou cadre pourra demander à se faire assister pour une intervention auprès de l'employeur par un autre ingénieur ou cadre de l'établissement.

## **II. - CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 3 bis : Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire**

(inséré par avenant du 21 juin 2010) [*Avenant étendu par arrêté du 17 décembre 2010 – JO du 24 décembre 2010.*]

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

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

### **Article 4 : Engagement**

(Modifié par accord du 12 septembre 1983)

L'âge du candidat ne peut systématiquement constituer un obstacle à son engagement.

Avant l'entrée en fonctions d'un ingénieur ou cadre, celui-ci reçoit une lettre d'engagement indiquant :

- la fonction qui sera exercée ;
- la position repère ;
- l'indice hiérarchique et les appointements minima afférents à cette position repère ou, dans le cas des positions I et II, à la garantie automatique d'âge ou d'ancienneté ;
- le lieu, les lieux ou le cadre régional où la fonction sera exercée ;
- la durée et les conditions de la période d'essai, si elle est convenue ;
- le montant des appointements réels, base trente-neuf heures, ou éventuellement des éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature.

La lettre d'engagement ne pourra contenir aucune clause restrictive quant à l'exercice, à l'intérieur ou en dehors de l'entreprise, d'un mandat syndical.

L'ingénieur ou cadre accuse réception de sa lettre d'engagement pour l'accord dans un délai maximum de quinze jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonctions, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Indépendamment des fonctions comportant, par essence même, des déplacements plus ou moins fréquents, la possibilité de prévoir différents lieux de travail énumérés, ou un cadre régional, où un ingénieur ou cadre peut être affecté éventuellement, doit correspondre à des besoins sérieux.

Les parties signataires de la convention collective ont nettement marqué que cette faculté ne doit pas donner lieu à une application qui dénaturerait l'usage pour lequel elle a été prévue.

En particulier, ce serait aller au-delà de l'intention des parties signataires que de modifier systématiquement en cours d'exécution les contrats de travail des ingénieurs et cadres dont les lettres d'engagement ne mentionneraient qu'un lieu d'exercice d'une fonction sédentaire.

Les entreprises doivent obligatoirement faire connaître à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ou à sa section régionale, ainsi qu'à l'ANPE, leurs offres d'emploi. En particulier, dans la mesure où les entreprises ont

recours à des offres publiques d'emploi, elles doivent saisir simultanément l'APEC ainsi que l'ANPE.

Conscientes des difficultés que peuvent entraîner, pour le reclassement des ingénieurs et cadres, les mutations, fusions, concentrations, disparitions d'entreprises, les entreprises s'efforceront de faire appel aux services de l'APEC et de l'ANPE avant de recourir à l'engagement d'un fonctionnaire, civil ou militaire, titulaire d'une retraite normale.

## **Article 5 : Période d'essai**

(modifié par accord du 12 septembre 1983 et avenant du 21 juin 2010) *[Avenant du 21 juin 2010 étendu par arrêté du 17 décembre 2010 – JO du 24 décembre 2010. Cet article ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.]*

### **1° Objet de la période d'essai**

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

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

### **2° Existence de la période d'essai**

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

### **3° Durée de la période d'essai**

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

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure à quatre mois.

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

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

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

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

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

### **4° Renouvellement de la période d'essai**

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

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

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

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

### **5° Cessation de la période d'essai**

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

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

#### **a) Cessation à l'initiative de l'employeur**

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

- quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

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

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

- 30 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 60 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

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

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

#### **b) Cessation à l'initiative de l'ingénieur ou cadre**

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

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours.

### **6° Portée de l'article 5**

Les dispositions du présent article 5 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

## **Article 6 : Promotion et développement de carrière**

(Modifié par accord du 12 septembre 1983)

Les entreprises mettront en oeuvre une politique favorisant les développements de carrière. A cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point.

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psycho-sociologiques. Un ingénieur ou cadre ne pourra être l'objet d'une sanction pour avoir refusé, au cours de

son contrat, de subir un examen psychosociologique. Lorsqu'un ingénieur ou cadre en fonctions acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psycho-sociologique, les conclusions de l'examen seront communiquées à l'intéressé si celui-ci le demande.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel de préférence au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences et aptitudes requises pour le poste, éventuellement après un stage de formation appropriée.

En cas de promotion d'un membre du personnel à une situation d'ingénieur ou cadre dans l'entreprise ou l'établissement, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi établie conformément aux dispositions de l'article 4 (à l'exclusion des clauses concernant la période d'essai) et de l'article 21-B de la présente convention collective.

En cas de vacance ou de création de poste, et avant de faire appel à l'extérieur, cette vacance ou création sera portée à la connaissance des ingénieurs et cadres susceptibles, par leurs compétences et aptitudes, de postuler à ce poste, en premier lieu à ceux de l'établissement puis, à défaut, à ceux des autres établissements de l'entreprise.

## **Article 7 : Emploi et mutations professionnelles**

---

**(article abrogé par l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi)** [Accord du 23 septembre 2016 étendu par arrêté du 28 avril 2017 – JO du 6 mai 2017.]

## **Article 8 : Changement d'établissement et changement de résidence**

---

(Remplacé par accord du 12 septembre 1983)

**1° (paragraphe abrogé par l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi)** [Accord du 23 septembre 2016 étendu par arrêté du 28 avril 2017 – JO du 6 mai 2017.]

2° Lorsque le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre comporte différents lieux de travail énumérés, ou un cadre régional, où l'intéressé pourra être affecté éventuellement, la mise en oeuvre d'un changement d'affectation dans un établissement permanent obéira, lorsqu'il nécessitera un changement de résidence, aux modalités suivantes :

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du cadre régional, elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins six semaines à l'avance ;
- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du territoire métropolitain, elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins deux mois à l'avance.

Les dispositions du présent paragraphe 2° ne s'appliquent pas aux missions temporaires ne dépassant pas trois mois.

3° Si le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre comporte différents lieux de travail ou un cadre régional, où la fonction peut être exercée, cette faculté contractuelle ne pourra, après une première mutation, être utilisée que dans les conditions suivantes :

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du cadre régional, celle-ci ne pourra intervenir sans l'agrément de l'intéressé moins de deux ans après la précédente mutation ;
- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement situé hors du cadre régional, celle-ci ne pourra intervenir sans l'agrément de l'intéressé moins de trois ans après la précédente mutation.

Toutefois, les dispositions du présent paragraphe 3° ne s'appliqueront pas si la nouvelle affectation repose sur des nécessités de service (telles que, par exemple, transfert d'une activité ou d'un service, fermeture d'un atelier ou d'un établissement) ou s'il s'agit d'une mission temporaire ne dépassant pas trois mois.

4° Lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification prévue ou non par le contrat de travail et nécessitant un changement de résidence, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur, après accord entre ce dernier et l'intéressé.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont réglées au mieux, de gré à gré (durée de l'absence, participation éventuelle à des frais de réinstallation indispensable, etc.).

Dans tous les cas de changement de résidence sans modification de l'importance des fonctions, les appointements de l'ingénieur ou cadre ne devront pas être diminués ni bloqués.

5° Les clauses du présent article ne s'appliquent pas aux ingénieurs et cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas trois mois dans les différents établissements de l'entreprise.

Elles ne s'appliquent pas non plus aux ingénieurs et cadres dont les fonctions comportent, par essence même, des déplacements convenus, qui sont régis par les dispositions de l'article 11 de la présente convention collective.

#### Article 9 : Durée du travail

(Remplacé par accord du 12 septembre 1983)

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent aux ingénieurs et cadres.

Etant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Au cas où les fonctions d'un cadre l'appelleraient fréquemment à des travaux spéciaux de nuit ou de jour férié ou bien entraîneraient régulièrement des dépassements individuels d'horaire, sa rémunération en tiendra compte.

L'application dans les entreprises de l'horaire mobile ne doit pas entraîner une augmentation permanente de la charge de travail des ingénieurs et cadres : à cet effet, les entreprises prendront toutes mesures utiles avant l'introduction de l'horaire mobile.

Les ingénieurs et cadres doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie, et ce selon les modalités aménagées ci-après.

Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction les ingénieurs et cadres sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

Pour les ingénieurs et cadres qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis *[Extrait du procès-verbal d'interprétation du 4 février 1983 : Les ingénieurs et cadres considérés comme n'étant pas soumis à un horaire de travail précis sont notamment : 1. Les ingénieurs ou cadres dont l'activité professionnelle n'est pas uniquement liée à leur temps de présence à l'intérieur de l'entreprise et dont les responsabilités peuvent les amener à des tâches professionnelles à l'extérieur ; ces tâches à l'extérieur peuvent d'ailleurs constituer l'essentiel de l'activité pour des ingénieurs ou cadres de services commerciaux, de services après-vente, de montage ou de réparation ; 2. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en pratique de souplesse d'horaire leur évitant d'être astreints au strict respect de l'horaire affiché de l'établissement ; 3. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, sont soumis à des contraintes d'activité ou des nécessités de service les empêchant de respecter strictement l'horaire collectif de l'établissement. Ces dispositions s'appliquent indépendamment du mode de rémunération des intéressés.]*, les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateur pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités définies après négociation avec les représentants ingénieurs et cadres des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, ou à défaut avec les représentants des ingénieurs et cadres de l'entreprise ou de l'établissement.

En toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux ingénieurs et cadres seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982.

#### Article 10 : Ancienneté dans l'entreprise

(Modifié et complété par accord du 12 septembre 1983)

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

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

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera également tenu compte de la durée des missions professionnelles effectuées par l'intéressé dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière.

Il doit être également tenu compte des durées d'interruption pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance.



En outre, lorsqu'un ingénieur ou cadre passe, avec l'accord de son employeur, au service soit d'une filiale, soit d'une entreprise absorbée ou créée par lui, soit d'un groupement d'intérêt économique (GIE), ou inversement, les périodes d'ancienneté acquises dans l'entreprise quittée par l'intéressé sont prises en considération pour le bénéfice des avantages résultant de la présente convention et fondés sur l'ancienneté. L'intéressé devra en être averti par écrit.

## **Article 11 : Règles communes à tous les déplacements professionnels**

(Remplacé par accord du 12 septembre 1983)

En cas de déplacement de l'ingénieur ou cadre pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé en France ou à l'étranger, les dispositions suivantes seront observées.

**1° Mode de transport.** - L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté, compte tenu des sujétions auxquelles l'ingénieur ou cadre peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci. Cela peut conduire, le cas échéant, à l'utilisation de trains rapides avec supplément ou à classe unique. Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord de l'intéressé.

Les voyages en chemin de fer sont effectués de jour en première classe et de nuit en couchette de première classe ou en wagon-lit, sauf impossibilité.

Les voyages en bateau ou en avion sont effectués sur les lignes régulières en classe normale, dénommée ordinairement classe économique.

Lorsque, pour des raisons de service, l'employeur fixe un transport comportant un temps de voyage allongeant de plus de quatre heures l'amplitude de la journée de travail de l'ingénieur ou cadre, celui-ci a droit à un repos compensateur d'une demi-journée prise à une date fixée de gré à gré, si le transport utilisé n'a pas permis à l'intéressé de bénéficier d'un confort suffisant pour se reposer (voyage en avion dans une classe autre que la première ou une classe analogue à cette dernière ; voyage en train de nuit sans couchette de première classe ni wagon-lit).

**2° Frais de transport.** - Les frais de transport sont à la charge de l'entreprise sur justification des dépenses réellement engagées.

Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises SNCF (30 kg) ou en avion (20 kg).

Pour les déplacements de plus d'un mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kilogrammes au-dessus de la franchise.

Lorsque le transport des bagages professionnels nécessaires, joints aux bagages personnels, entraîne un excédent aux limites ci-dessus, cet excédent est pris en charge par l'employeur sur présentation du récépissé.

**3° Déplacement en véhicule particulier.** - Il appartient à l'employeur de vérifier que l'ingénieur ou cadre est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

L'ingénieur ou cadre doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurances ou des tiers et doit justifier du paiement des primes.

Pour couvrir les risques d'accidents au cours des déplacements en automobile pour les besoins du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles de la police d'assurance de l'ingénieur ou cadre.

Si l'ingénieur ou cadre utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966, applicable aux agents des administrations publiques.

**4° Assurance voyage en aéronef.** - Lorsque le déplacement est effectué par aéronef sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance contractée par l'employeur couvrent le risque décès-invalidité de l'ingénieur ou cadre, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge, ou pour une rente représentative de ce capital.

Si l'ingénieur ou cadre n'est pas suffisamment couvert au sens de l'alinéa précédent, l'employeur doit l'assurer pour ce capital ou la rente nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

Sont considérés comme personnes à charge, à la condition que l'ingénieur ou cadre en ait fait la déclaration expresse à l'employeur au plus tard avant son départ :

- le conjoint ;

- les enfants à charge ayant moins de vingt et un ans ou moins de vingt-cinq ans s'ils poursuivent leurs études ou n'ayant pas de revenus distincts ;
- les ascendants ainsi que le concubin qui sont notoirement et principalement à la charge de l'ingénieur ou cadre.

Ces dispositions sur l'assurance voyage en avion s'appliquent non seulement pour les voyages aller et retour, mais également pour les voyages de détente et les voyages effectués dans le pays de séjour pour les besoins de la mission.

5° *Frais de séjour professionnel.* - Les frais de séjour exposés par l'ingénieur ou le cadre au cours de déplacements effectués à la demande de l'employeur sont à la charge de l'entreprise.

Ils sont remboursés sur présentation des justificatifs correspondants ou sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise.

Lorsque le remboursement est forfaitaire, le montant de l'indemnité de séjour doit assurer à l'ingénieur ou cadre un niveau de vie tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée. Ce montant doit être révisé périodiquement compte tenu des circonstances.

Les frais doivent normalement faire l'objet d'une avance suffisante.

6° *Voyages de détente.* - Au cours d'un déplacement d'une durée égale ou supérieure à un mois, l'ingénieur ou cadre bénéficiera d'un voyage de détente à la charge de l'employeur pour lui permettre de rejoindre sa résidence principale, selon les conditions suivantes :

Si le déplacement est inférieur ou égal à 300 kilomètres, l'ingénieur ou cadre aura droit alternativement à :

- un voyage toutes les deux semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage toutes les deux semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour ouvrable précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Si le déplacement est supérieur à 300 kilomètres ou inférieur à 1 000 kilomètres, l'ingénieur ou cadre aura droit alternativement à :

- un voyage toutes les quatre semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage toutes les quatre semaines permettant un congé de détente d'une durée nette de deux jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Lorsque la mission est effectuée à plus de 1 000 kilomètres, les conditions dans lesquelles l'ingénieur ou cadre pourra bénéficier de voyages de détente à la charge de l'employeur seront déterminées dans le cadre de l'entreprise ou à l'occasion de chaque déplacement compte tenu notamment de la durée de la mission et de son éloignement.

Pour les déplacements inférieurs à 1 000 kilomètres, les frais de voyage concernant les congés de détente ci-dessus fixés sont à la charge de l'employeur dans les conditions définies par le présent article.

L'ingénieur ou cadre ayant droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint en son lieu et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

Pendant la durée du congé de détente, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent d'être exposées par l'ingénieur ou cadre du fait de sa situation de déplacement.

Un congé de détente ne peut être exigé lorsqu'il tombe moins d'une semaine avant la fin d'une mission, mais sera accordé au terme de celle-ci. Les congés de détente peuvent être bloqués en fin de déplacement d'un commun accord entre les parties.

7° *Voyage à l'occasion du congé annuel payé.* - Lorsque la prise de ses congés annuels survient au cours de la période durant laquelle l'ingénieur ou cadre se trouve en déplacement, ses frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé. Ce voyage compte comme voyage de détente dans le cas où le déplacement effectué y ouvre droit.

L'ingénieur ou cadre peut faire bénéficier son conjoint en son lieu et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent, afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

8° *Elections.* - Afin de permettre à l'ingénieur ou cadre en déplacement de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir en temps utile l'attestation réglementaire, visée si nécessaire par les autorités compétentes et justifiant sa situation.

En ce qui concerne les élections des représentants du personnel de l'entreprise, l'accord préélectoral doit tenir compte de l'existence d'électeurs en déplacement.

9° *Maladie ou accident.* - En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour sont remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave de l'ingénieur ou cadre, le conjoint ou le plus proche parent a droit sur attestation médicale au remboursement des frais de voyage effectivement engagés. En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, l'ingénieur ou cadre bénéficie du régime d'indemnisation complémentaire prévu à l'article 16 de la présente convention.

10° *Décès.* - En cas de décès de l'ingénieur ou cadre au cours de son déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par l'ingénieur ou cadre avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre l'ingénieur ou cadre sur le lieu du déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

11° *Licenciement.* - En cas de licenciement au cours de son déplacement, même pour faute grave, les frais de voyage de l'ingénieur ou du cadre au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

## **Article 12 : Règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger**

(Abrogé et remplacé par accord du 12 septembre 1983)

En cas de déplacement de l'ingénieur ou cadre à l'étranger pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé à l'étranger (voir l'annexe II à la présente convention collective), les dispositions suivantes seront observées, outre celles prévues par l'article 11 ci-dessus de la présente convention collective.

1° *Délai de prévenance.* - L'employeur doit s'efforcer d'aviser dans le meilleur délai l'ingénieur ou cadre de son déplacement compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à trois jours ouvrables sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de l'emploi.

2° *Formalités avant le départ.* - Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale de l'ingénieur ou cadre ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ de l'ingénieur ou cadre en déplacement, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

3° *Garanties sociales.* - Les ingénieurs et cadres continuent pendant la durée de leur séjour à l'étranger à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge des intéressés.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties de même nature dont l'ingénieur ou cadre bénéficie en vertu de dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

4° *Repos hebdomadaire et jours fériés.* - L'ingénieur ou cadre en déplacement à l'étranger bénéficie annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours fériés et de repos hebdomadaire légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler en France.

5° *Congés exceptionnels pour événements de famille.* - Le congé exceptionnel prévu par l'article 15 de la présente convention collective en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ou de son conjoint ouvre droit à un voyage à la charge de l'employeur, quels que soient le lieu du déplacement de l'ingénieur ou cadre et la date à laquelle survient l'événement.

Pour les autres congés exceptionnels prévus par cet article 15, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué à une date déterminée d'un commun accord avec l'employeur et comptera comme voyage de détente si le déplacement en comporte.

Le voyage à la charge de l'employeur, prévu à l'alinéa précédent, n'est dû que si le déplacement est effectué en Europe occidentale (CEE, Scandinavie, Suisse, Autriche, péninsule Ibérique).

6° *Rapatriement inopiné*. - Au cas où un retour prématuré serait imposé à l'ingénieur ou cadre, sauf faute de sa part, l'employeur s'efforcera d'assurer son reclassement au sein de l'entreprise au besoin après la mise en oeuvre d'une formation appropriée.

Dans le cas où le reclassement ne serait pas possible, la rupture du contrat de travail sera considérée comme un licenciement à la charge de l'employeur.

## **Article 13 : Perfectionnement**

**(article abrogé par l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi)** [Accord du 23 septembre 2016 étendu par arrêté du 28 avril 2017 – JO du 6 mai 2017.]

## **IV. - CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

## **Article 14 : Congés annuels payés**

(Modifié par accord du 18 mars 1982)

La durée du congé annuel payé est fixée conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur.

La période pendant laquelle l'exécution du contrat est suspendue par suite d'une maladie ou d'un accident répondant aux conditions prévues par le 1° de l'article 16 est, dans la limite d'une durée maximale d'une année, assimilée à un temps de travail effectif pour la durée du congé annuel.

Sont également assimilés à un temps de travail effectif les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les stages légaux de perfectionnement faits à l'initiative de l'employeur, ou d'accord avec lui, ainsi que les absences exceptionnelles de courte durée autorisées. Par contre, les périodes militaires de réserve non obligatoires s'imputent sur le congé annuel.

Le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire d'au moins :

- deux jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de trente ans et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- trois jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de trente-cinq ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les conditions prévues à l'alinéa précédent s'apprécient à la date d'expiration de la période de référence pour la détermination du congé principal. Le congé supplémentaire visé à l'alinéa précédent ne pourra être accolé au congé principal qu'avec l'accord exprès de l'employeur.

Le congé principal, résultant du temps de travail effectif ou assimilé, sera pris en principe en une seule fois sauf nécessité technique. Dans les établissements procédant à l'octroi des congés par fermeture en une seule fois ou avec fractionnement, la durée continue de l'absence pour congé d'un ingénieur ou cadre ne pourra, sauf accord explicite de l'employeur, excéder la période de fermeture.

Lorsque l'ingénieur ou cadre et son conjoint travaillent dans la même entreprise, ils ont droit à un congé simultané. Les autres situations familiales seront, dans la mesure du possible, prises en considération pour la fixation de la date de l'absence pour congé ; toutefois l'ingénieur ou cadre peut être tenu de faire coïncider son congé avec la période de fermeture de l'établissement.

Dans les cas exceptionnels où, sur la demande de l'employeur, les dates de congé d'un ingénieur ou cadre seraient reportées peu avant la date de départ primitivement prévue, les inconvénients en découlant seront compensés sous une forme appropriée. Dans les cas exceptionnels où un ingénieur ou cadre absent pour congé serait appelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

La date à laquelle seront pris les soldes éventuels de congé sera déterminée compte tenu des nécessités techniques et des désirs exprimés par l'intéressé.

La période durant laquelle les congés annuels payés doivent être pris expire le 1er juin de l'année suivant celle de l'ouverture des droits.

Dans le cas où l'application des usages de l'entreprise ouvre droit à des congés annuels plus longs que ceux résultant des règles légales ou conventionnelles, l'intéressé bénéficiera du régime global le plus avantageux.

## **Article 15 : Congés exceptionnels pour événements de famille**

(Modifié par accord du 12 septembre 1983)

L'ingénieur ou cadre a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

Mariage du salarié 1 semaine.

Mariage d'un enfant 1 jour.

Décès du conjoint 3 jours.

Décès du père, de la mère, d'un enfant 2 jours.

Décès du frère, de la soeur 1 jour.

Décès d'un beau-parent 1 jour.

Décès d'un grand-parent 1 jour.

Décès d'un petit-enfant 1 jour.

Ce congé doit être déterminé outre le temps de voyage éventuellement nécessaire à l'ingénieur ou cadre pour participer à l'événement de famille considéré ; la durée de l'absence de l'intéressé pour son propre mariage est, toutefois, fixée globalement.

Ces jours de congé n'entraînent aucune réduction d'appointements.

Pour la détermination du congé annuel payé, ces jours de congé exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

## Article 16 : Maladie

(modifié par accord du 26 février 2003)

1° *Sort du contrat de travail.* - Les absences relevant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

A l'issue de la durée d'indemnisation à plein tarif, l'employeur pourra prendre acte de la rupture par force majeure du contrat de travail par nécessité de remplacement effectif. Dans ce cas, la notification du constat de la rupture sera faite à l'intéressé par lettre recommandée.

Lorsque l'employeur aura pris acte de la rupture du contrat de travail, il devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle que celui-ci aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai-congé ait été observé.

Cette indemnité remplace, pour la période à laquelle elle correspond, celle à plein tarif ou à demi-tarif découlant du barème prévu au 2° ci-dessous.

Si, à la date à laquelle le préavis aurait pris fin en cas de licenciement avec observation du délai-congé, l'indisponibilité pour maladie ou accident persiste toujours, le solde de l'indemnisation de maladie restant dû continuera d'être versé jusqu'à épuisement des droits ouverts au début de l'indisponibilité en cours au jour de la rupture.

L'ingénieur ou cadre bénéficiera, en outre, le jour de la constatation de la rupture par l'employeur, d'une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté s'il avait été licencié, ou d'une allocation égale à l'allocation de fin de carrière à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté s'il avait été mis à la retraite.

Au cours de l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif ou de suppression de poste, à charge pour lui de verser à l'ingénieur ou cadre licencié l'indemnité de préavis en tenant compte des dispositions des quatrième et cinquième alinéas du présent article, et de régler l'indemnité de congédiement, le cas échéant.

De même, l'employeur peut mettre à la retraite un ingénieur ou cadre absent pour maladie ou accident, en respectant les prescriptions de l'article 31.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficie d'un droit de priorité au réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

2° *Indemnisation.* - Après un an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident constaté dans les conditions prévues au 1°, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et par un régime complémentaire de prévoyance, pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes.

La durée d'absence susceptible d'être indemnisée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est :

- de un à cinq ans : trois mois à plein tarif et trois mois à demi-tarif ;
- de cinq à dix ans : quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif ;
- de dix à quinze ans : cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi-tarif ;
- au-delà de quinze ans : six mois à plein tarif et six mois à demi-tarif.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenant entre trois mois et douze mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de trois mois à plein tarif et de trois mois à demi-tarif.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées servies intégralement.

Pendant la période d'indemnisation à demi-tarif, les prestations en espèces des régimes de prévoyance n'interviendront que pour leur quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation à plein tarif et à demi-tarif ne peut excéder, au total, celle des périodes fixées ci-dessus.

Si l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident survient au cours de l'exécution de la période de préavis, le délai-congé continue de courir : le contrat de travail et l'indemnisation pour maladie ou accident prennent fin à l'expiration du préavis.

(Ajouté par avenant du 26 février 2003).

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

## **Article 17 : Congé de maternité et maladie des enfants**

---

(Remplacé par accord du 12 septembre 1983, modifié par accord du 26 février 2003).

1° Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

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

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

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L. 122-26 (5e alinéa) du code du travail, seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

(Ajouté par avenant du 26 février 2003).

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

2° Il sera accordé à la mère ou au père dont la présence sera indispensable auprès d'un enfant malade un congé pour le soigner pendant une durée maximale de quatre jours par année civile quel que soit le nombre d'enfants.

Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront la moitié de leur rémunération sous condition d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante de l'un de ses parents et que cet enfant soit âgé de moins de douze ans.

Pour soigner un enfant gravement malade, il est accordé à l'ingénieur ou cadre, sur justification médicale pouvant donner lieu éventuellement à contre-visite à la demande de l'entreprise, une autorisation d'absence de huit mois maximum sans traitement.

## **Article 18 : Congés postnataux et aménagements d'horaire**

---

*[Les dispositions du présent article (1°) sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 123-2 du code du travail (arrêté du 12 décembre 1983, art. 1er ).]*

(Ajouté par accord du 12 septembre 1983)

1° *Entreprise employant habituellement un nombre de salariés inférieur ou égal à cent.* - Dans les entreprises employant habituellement un nombre de salariés inférieur ou égal à cent, les femmes désirant élever un enfant auront droit, sur leur demande, à un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité.

A l'issue de ce congé, elles doivent être assurées de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, six semaines au plus tard avant le terme du congé, leur volonté de reprendre leur emploi.

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

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

**2° Entreprises employant habituellement plus de cent salariés.** - Dans les entreprises occupant habituellement plus de cent salariés, les femmes désirant élever leur enfant auront droit à un congé parental d'éducation non rémunéré d'une durée maximale de deux ans à compter de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 du code du travail.

La femme doit, un mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption, informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont elle entend bénéficier.

Elle peut l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage.

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise du travail, la femme retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

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

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation bénéficie d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 122-28-4 du code du travail.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Le salarié a droit au congé parental d'éducation à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption, à la condition qu'à l'expiration du précédent congé parental d'éducation dont il a bénéficié il ait repris son travail pendant au moins un an à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption.

Pour le calcul de ce délai, les périodes de suspension du contrat de travail autres que le congé parental d'éducation sont assimilées à des périodes de travail.

Sous réserve de l'application des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif.

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

**3° Travail à temps partiel.** - Les ingénieurs ou cadres désirant reprendre une activité professionnelle réduite pour élever leur enfant peuvent demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel, à l'issue du congé de maternité, du congé postnatal ou du congé parental d'éducation, pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord, si les conditions d'organisation du travail dans l'entreprise le permettent.

## **Article 19 : Service national**

(Codification modifiée par accord du 12 septembre 1983)

Le cas d'absence occasionnée par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou par un appel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant soit à la rémunération forfaitaire, soit à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'ingénieur ou cadre appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

## **Article 20 : Dispositions générales**

(Codification modifiée par accord du 12 septembre 1983)

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises ainsi que la nature même des fonctions occupées par les ingénieurs et cadres ne permet pas d'établir un barème comportant une énumération complète des fonctions.

Mais le développement normal d'une carrière d'ingénieur ou de cadre, qui fait progressivement appel à la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Il est donc nécessaire de prévoir, en dehors des années de début, deux ordres de garanties : les unes automatiques, en fonction de l'ancienneté, les autres à l'occasion de l'accès à des fonctions repères.

Les augmentations automatiques des appointements garantis concernent les ingénieurs et cadres qui relèvent de la position II définie ci-après : ces garanties sont déterminées par l'ancienneté dans la position et dans l'entreprise.

Pour les cadres de la position III, les garanties résultent des positions repères.

Ces positions repères ne correspondent pas à des titres qui sont infiniment variables selon les entreprises et les établissements ; leur but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour ces mêmes raisons, les différentes positions repères sont indépendantes les unes des autres, en ce sens que des fonctions relevant de la position repère III A peuvent exister dans une entreprise ou un établissement sans entraîner l'existence d'une ou plusieurs fonctions relevant des positions repères II, III B, etc., et inversement.

## **Article 21 : Classification**

(Complété par accord du 12 septembre 1983 et par avenant du 25 janvier 1990)

### **A. - Années de début**

Position I :

Les titulaires des diplômes actuellement définis à l'article 1er de la présente convention, qui débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux, bénéficient à leur entrée dans l'entreprise d'un taux minimum garanti.

Le coefficient qui résulte de l'article 22 ci-après est majoré pour chaque année d'expérience acquise par les intéressés au-delà de vingt-trois ans jusqu'au moment où ils accèdent aux fonctions de la position II et de la position III où sont classés les ingénieurs et cadres confirmés.

Le calcul des années d'expérience se fait sur les bases suivantes :

- toute année de travail effectuée comme ingénieur ou cadre dans l'entreprise liée par le présent accord ou dans une activité en rapport avec la fonction envisagée est comptée comme une année d'expérience ;
- les études à plein temps postérieures au premier diplôme et ayant conduit à l'obtention d'un deuxième diplôme parmi ceux actuellement définis à l'article 1er de la présente convention, et utilisable éventuellement par l'entreprise à la condition que ces études aient une durée supérieure ou égale à un an, sont comptées comme une année d'expérience.

Dans le cas où les titulaires de diplômes ainsi définis à l'article 1er de la présente convention débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux avant vingt-trois ans, ils bénéficient d'un taux d'engagement minimum fonction de leur âge ; leurs appointements minima doivent être augmentés par la suite de façon que ces appointements correspondent, lorsque les intéressés atteignent vingt-trois ans, au taux minimum garanti d'embauche des ingénieurs et cadres âgés de vingt-trois ans.

Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II et de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de trois ans en position I, dont une année au moins de travail effectif dans l'entreprise, et



atteint l'âge de vingt-sept ans. Les études à plein temps, telles que définies à l'alinéa 3 ci-dessus, équivalent à une période d'un an d'ancienneté en position I.

Les taux minima d'engagement dans l'entreprise et la majoration de coefficient par année d'expérience sont fixés dans le barème annexé.

### **B. - Ingénieurs et cadres confirmés (indépendamment de la possession d'un diplôme)**

Les ingénieurs et cadres confirmés soit par leur période probatoire en position I, soit par promotion pour les non-diplômés, sont classés dans la position II et la position III.

Position II :

Ingénieur ou cadre qui est affecté à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire ou qui exerce dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités limitées dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique.

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 - possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains - seront placés en position II au sens du présent article à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante. Ils auront la garantie de l'indice hiérarchique 108 déterminé par l'article 22 ci-dessous.

De même, sont placés en position II, avec la garantie de l'indice hiérarchique 108, les salariés promus à des fonctions d'ingénieur ou cadre à la suite de l'obtention par eux de l'un des diplômes visés par l'article 1er , 3° a , lorsque ce diplôme a été obtenu par la voie de la formation professionnelle continue.

Les dispositions des alinéas précédents ne constituent pas des passages obligés pour la promotion à des fonctions d'ingénieur ou cadre confirmé.

Position III :

L'existence dans une entreprise d'ingénieurs ou cadres classés dans l'une des positions repères III A, III B, III C n'entraîne pas automatiquement celle d'ingénieurs ou cadres classés dans les deux autres et inversement. La nature, l'importance, la structure de l'entreprise et la nature des responsabilités assumées dans les postes conditionnent seules l'existence des différentes positions repères qui suivent :

Position repère III A :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre non seulement des connaissances équivalentes de celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

Ses activités sont généralement définies par son chef qui, dans certaines entreprises, peut être le chef d'entreprise lui-même.

Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Position repère III B :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes dont il oriente et contrôle les activités, ou bien comporte, dans les domaines scientifique, technique, commercial, administratif ou de gestion, des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative.

Position repère III C :

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination entre plusieurs services ou activités.

La place hiérarchique d'un ingénieur ou cadre de cette position lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes.

L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Une telle classification résulte aussi de l'importance particulière des responsabilités scientifique, technique, commerciale, administrative ou de gestion confiées à l'intéressé en raison du niveau de son expérience et de ses connaissances sans que sa position dans la hiérarchie réponde à la définition ci-dessus ni même à celles prévues aux repères III A et III B.

## Article 22 : Indices hiérarchiques

---

(Codification modifiée par accord du 12 septembre 1983)

La situation relative des différentes positions, compte tenu éventuellement pour certaines d'entre elles de l'âge ou de l'ancienneté, est déterminée comme suit :

### ***Position I (années de début) :***

21 ans : 60

22 ans : 68

23 ans et au-delà : 76

Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans dans les conditions prévues à l'article 20 : 8

### ***Position II : 100***

Après 3 ans en position II dans l'entreprise : 108

Après une nouvelle période de 3 ans : 114

Après une nouvelle période de 3 ans : 120

Après une nouvelle période de 3 ans : 125

Après une nouvelle période de 3 ans : 130

Après une nouvelle période de 3 ans : 135

### ***Position repère III A : 135***

### ***Position repère III B : 180***

### ***Position repère III C : 240***

## Article 23 : Appointements minima

---

(Modifié par accord du 12 septembre 1983)

Les appointements minima garantis fixés par l'annexe à la présente convention correspondent à un horaire de travail hebdomadaire de trente-neuf heures.

Les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature.

Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

## Article 24 : Appointements réels

---

(Complété et modifié par accord du 12 septembre 1983)

Les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités. Le forfait global inclut notamment les variations dues à des heures supplémentaires effectuées par leur service.

En raison des conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur activité professionnelle, les appointements des ingénieurs et cadres sont fonction de leur niveau de responsabilité plus que de leur temps de présence à l'intérieur des entreprises ; c'est ainsi qu'est apparue la notion de forfait.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

## Article 25 : Remplacements provisoires

(Remplacé par accord du 12 septembre 1983)

Dans le cas où un ingénieur ou cadre assurerait pendant une période qui s'étendrait au-delà de trois mois l'intérim d'un poste de classification supérieure entraînant pour lui un surcroît de travail ou de responsabilité, il bénéficiera, à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés, d'un supplément temporaire de rémunération.

Ce supplément mensuel sera égal aux trois quarts de la différence entre les appointements minima garantis applicables pour sa position repère et les appointements minima garantis applicables pour la position repère du cadre dont il assure l'intérim ; les appointements minima garantis sont ceux fixés par le barème national en vigueur pour le mois considéré.

## Article 26 : Inventions et brevets

(Ajouté par accord du 12 septembre 1983)

Les inventions des ingénieurs et cadres sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978, ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un employeur confie à un ingénieur ou cadre une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur, conformément au paragraphe 1 de l'article 1er *ter* de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 modifiée.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose.

La rétribution de l'ingénieur ou cadre tient compte de cette mission, de ces études ou recherches et rémunère forfaitairement les résultats de son travail. Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.

L'ingénieur ou cadre, auteur d'une invention entrant ou non dans les prévisions des deux alinéas précédents, doit en informer immédiatement son employeur conformément au paragraphe 3 de l'article 1er *ter* de la loi du 13 juillet 1978 précitée. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

## VI. - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Article 27 : Préavis

(Modifié par accords du 2 mars 1973, du 12 septembre 1983 et accord du 23 septembre 2016) *[Accord du 23 septembre 2016 étendu par arrêté du 28 avril 2017 – JO du 6 mai 2017.]*

Tout licenciement d'un ingénieur ou cadre doit être notifié à l'intéressé et confirmé par écrit. Toute pression tendant à obtenir d'un ingénieur ou cadre sa démission est formellement condamnée par les parties signataires de la présente convention *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 30 juillet 1973, art. 1er).]*

Aucun licenciement, même pour faute grave, ne peut être confirmé sans que l'intéressé ait été, au préalable, mis à même d'être entendu, sur sa demande, par l'employeur ou son représentant responsable.

Après l'expiration de la période d'essai, le délai-congé réciproque est, sauf en cas de faute grave ou de convention dans la lettre d'engagement prévoyant un délai plus long, de :

- un mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I pendant les deux premières années de fonctions en cette qualité dans l'entreprise ;
- deux mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I ayant deux ans de présence dans l'entreprise ;
- trois mois pour tous les autres ingénieurs ou cadres.

Toutefois, pour les ingénieurs et cadres âgés de plus de cinquante ans et ayant un an de présence dans l'entreprise, le préavis sera porté, en cas de licenciement, à :

- quatre mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de cinquante à cinquante-cinq ans, la durée de préavis étant portée à six mois si l'intéressé a cinq ans de présence dans l'entreprise ;
- six mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de cinquante-cinq ans ou plus.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements et à la valeur des avantages dont l'intéressé aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour rechercher un emploi, pendant cinquante heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. Si l'ingénieur ou cadre n'utilise pas, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité cor respondant au nombre d'heures inutilisées si ces heures n'ont pas été bloquées, en accord avec son employeur, avant l'expiration du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'ingénieur ou cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis soit écoulée, l'ingénieur ou cadre congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

## **Article 28 : Secret professionnel - Clause de non-concurrence**

(modifié par accord du 12 septembre 1983 et avenant du 21 juin 2010) *[Avenant du 21 juin 2010 étendu par arrêté du 17 décembre 2010 – JO du 24 décembre 2010.]*

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un ingénieur ou cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de un an, renouvelable une fois, et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle égale à cinq dixièmes de la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, en cas de licenciement, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10 de cette moyenne tant que l'ingénieur ou cadre n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de prévenir l'intéressé par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Les dispositions du présent article 28 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

## **Article 29 : Indemnité de licenciement**

(modifié par accord du 2 mars 1973, accord du 12 septembre 1983 et avenant du 21 juin 2010) *[Avenant du 21 juin 2010 étendu par arrêté du 17 décembre 2010 – JO du 24 décembre 2010.]*

Il est alloué à l'ingénieur ou cadre, licencié sans avoir commis une faute grave, une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité de licenciement est fixé comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté et, le cas échéant, les conditions d'âge de l'ingénieur ou cadre sont appréciées à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 60 ans, le montant de l'indemnité de licenciement résultant des dispositions ci-dessus, et limité à 18 mois conformément à l'alinéa précédent, sera minoré de :

- 5 %, si l'intéressé est âgé de 61 ans ;
- 10 %, si l'intéressé est âgé de 62 ans ;
- 20 %, si l'intéressé est âgé de 63 ans ;
- 40 %, si l'intéressé est âgé de 64 ans.

La minoration ne pourra aboutir à porter l'indemnité conventionnelle de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L.1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

La minoration deviendra inapplicable s'il est démontré que, le jour de la cessation du contrat de travail, soit l'intéressé n'a pas la durée d'assurance requise au sens de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein, soit l'intéressé ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois précédant la notification du licenciement. Toutefois, si, à la date de fin du préavis, exécuté ou non, l'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est inférieure à huit années, l'indemnité de licenciement pourra être calculée sur la moyenne des trois derniers mois si cette formule est plus avantageuse pour l'intéressé ; dans ce cas, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze ou trois mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que l'ingénieur ou cadre aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension. *[Alinéa*

*étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail (arrêté d'extension du 17 décembre 2010).]*

L'indemnité de licenciement est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise ; toutefois, lorsque son montant est supérieur à celui de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail et excède 3 mois, la partie qui excède le montant de l'indemnité légale de licenciement peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ de l'entreprise.

Les dispositions du présent article 29 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

## **Article 30 : Reclassement**

**(article abrogé par l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi)** *[Accord du 23 septembre 2016 étendu par arrêté du 28 avril 2017 – JO du 6 mai 2017.]*

## **Article 30 bis : Rupture conventionnelle**

*(inséré par avenant du 21 juin 2010) [Avenant étendu par arrêté du 17 décembre 2010 – JO du 24 décembre 2010.]*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée d'un ingénieur ou cadre, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du travail est au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 29 .

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

Les dispositions du présent article 30 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

## **Article 31 : Départ volontaire à la retraite**

*(modifié par avenant du 21 juin 2010) [Avenant étendu par arrêté du 17 décembre 2010 – JO du 24 décembre 2010.]*

### **1° Définition**

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

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

### **2° Délai de prévenance**

En cas de départ volontaire à la retraite, l'ingénieur ou cadre respecte un délai de prévenance d'une durée de :

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

### **3° Indemnité de départ à la retraite**

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour l'ingénieur ou cadre, à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;

- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement avant la notification de son départ volontaire à la retraite. L'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

#### **4° Portée de l'article 31**

Les dispositions du présent article 31 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

### **Article 32 : Mise à la retraite**

(modifié par avenant du 19 décembre 2003 et avenant du 21 juin 2010) *[Avenant du 21 juin 2010 étendu par arrêté du 17 décembre 2010 – JO du 24 décembre 2010.]*

#### **1° Définition**

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

#### **2° Délai de prévenance**

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

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

#### **3° Indemnité de mise à la retraite**

La mise à la retraite ouvre droit, pour l'ingénieur ou cadre, à une indemnité de mise à la retraite.

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

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

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;

- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement avant la notification de sa mise à la retraite. L'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

## **5° Portée de l'article 32**

Les dispositions du présent article 32 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

## **VII. - APPLICATION**

### **Article 33 : Avantages acquis**

(Codification modifiée par accord du 12 septembre 1983)

L'application de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à sa mise en vigueur.

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

### **Article 34 : Différends collectifs. - Conciliation**

(Codification modifiée par accord du 12 septembre 1983)

Toutes les réclamations collectives nées de l'application de la présente convention qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales d'ingénieurs et cadres signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par l'Union des industries métallurgiques et minières de la construction mécanique, électrique et métallurgique et des industries qui s'y rattachent (UIMM).

Pour faciliter la tenue des réunions, chacune des organisations ci-dessus visées pourra désigner des suppléants en nombre égal au nombre des sièges des titulaires dont elle dispose.



Le secrétariat de la commission sera assuré par l'UIMM.

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

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants.

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

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

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

## **Article 35 : Date d'application**

---

(Remplacé par accord du 12 septembre 1983)

La présente convention collective nationale annule et remplace les accords des 3 novembre 1969, 8 décembre 1969, 30 juin 1971.

# ACCORD NATIONAL DE RETRAITE DU 22 NOVEMBRE 1982

*[Texte non étendu.]*

L'union des industries métallurgiques et minières,

D'une part, et

Les organisations syndicales soussignées,

D'autre part,

Considérant le protocole d'accord du 19 octobre 1982 définissant les modalités d'intégration, le 1er janvier 1984, du régime de l'IRCACIM dans le régime de retraite des cadres créé par la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;

Considérant qu'en application de ce protocole les participants de l'IRCACIM deviendront des participants du régime des cadres au titre de l'article 36 de l'annexe I à ladite convention, en gardant leur système de cotisation antérieur qui, dans tous les cas, comporte, en plus de la cotisation en pourcentage sur la tranche des salaires dépassant le plafond de la sécurité sociale *[Dans le présent texte, le plafond de sécurité sociale sera désigné par P et la tranche de salaire le dépassant par T 2.]*, une cotisation fixe dénommée forfait ;

Considérant qu'en cas de promotion d'un participant IRCACIM, devenu participant article 36, l'amenant à relever de l'article 4 bis ou de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 au titre desquels le forfait ne sera plus versé, il convient d'éviter qu'intervienne une diminution sensible du montant des cotisations versées au régime des cadres pour le compte de l'intéressé et, donc, de ses droits futurs ;

Considérant les dispositions du chapitre II du protocole du 19 octobre 1982 prévoyant la possibilité d'adopter, au sein des entreprises ou d'un secteur professionnel, pour les bénéficiaires des articles 4 et 4 bis, une garantie de cotisation fixée à 1,76 % de P + 12 % de T 2 ou 2,65 % de P + 12 % de T 2, ces dispositions devant être introduites dans la convention collective du 14 mars 1947 par voie d'avenant ;

Considérant que la nouvelle garantie ainsi créée conduira l'entreprise l'ayant adoptée à vérifier que le montant des cotisations versées pour chaque bénéficiaire concerné en application du taux de cotisation en vigueur dans ladite entreprise est au moins égal à celui calculé sur la base de la garantie et, s'il n'en est pas ainsi, à verser un complément de cotisation à concurrence de ce dernier montant,

adoptent les dispositions suivantes :

## Article 1er

Les entreprises adhérant à l'IRCACIM le 31 décembre 1983 seront tenues d'adopter, à effet du 1er janvier 1984, pour leurs agents définis aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, la garantie de cotisation prévue par celle-ci dans les conditions suivantes :

- les entreprises dont le taux de cotisation à l'IRCACIM sur T 2 est de 12 % devront adopter la garantie de 2,65 % de P + 12 % de T 2 ;
- les entreprises dont le taux de cotisation à l'IRCACIM sur T 2 est de 8 % ou 10 % devront au moins adopter la garantie de 1,76 % de P + 12 % de % 2, étant bien entendu qu'elles ont la possibilité de substituer à cette garantie celle de 2,65 % de P + 12 % de T 2 dans les conditions prévues par la convention collective nationale du 14 mars 1947 ; cette seconde option est recommandée aux entreprises cotisant au taux de 10 % dont la situation économique le permet.

## Article 2

Dans le cas où, postérieurement à l'intégration, une entreprise adhérant à l'IRCACIM le 31 décembre 1983, au taux de 10 %, viendrait à relever son taux de cotisation pour les participants en cause devenus des participants article 36, elle sera tenue de remplacer la garantie de 1,76 % de P + 12 % de % 2 par celle de 2,65 % de P + 12 % de % 2 dans la mesure où cette dernière n'aura pas déjà été retenue.

Il en sera de même pour les entreprises adhérant à l'IRCACIM le 31 décembre 1983 au taux de 8 % qui, postérieurement à l'intégration, adopteraient le taux de 12 % assorti du forfait de 2,65 % de P.

## Article 3

Les entreprises visées à l'article 1er ci-dessus au sein desquelles, pour les bénéficiaires des articles 4 et 4 bis s'applique encore la garantie de l'avenant A. 17 à la convention collective nationale du 14 mars 1947 sont, quel que soit leur taux de cotisation à l'IRCACIM, exclues des obligations prévues ci-dessus aux articles 1er et 2.

Les entreprises en cause auront la possibilité de substituer les nouvelles garanties à celle de l'avenant A. 17 dans les conditions prévues par la convention collective nationale du 14 mars 1947 et en respectant les dispositions des articles 1er et 2 ci-dessus.

Cette substitution est obligatoire dans le cas où, postérieurement à l'intégration, l'entreprise serait amenée, pour les participants IRCACIM, devenus des participants article 36, à remplacer le système de cotisation comportant un taux sur T 2 et un forfait par un système de cotisation ne comportant qu'un taux sur T 2, la substitution prenant alors effet à la date de modification du système de cotisation. En outre, dans ce cas, la garantie prévue par le protocole d'accord du 19 octobre 1982 devra obligatoirement être étendue, à la même date, aux participants article 36.

## Article 4

Les parties signataires constatent que l'introduction, à effet du 1er janvier 1984, dans la convention collective nationale du 14 mars 1947, des garanties de cotisation prévues au chapitre II du protocole d'accord du 19 octobre 1982 donnera à toutes les entreprises des métaux la faculté de les adopter. Elles constatent également l'intérêt de ces garanties qui permettront d'assurer aux bénéficiaires du régime des cadres un minimum de cotisation et, par suite, de droits dans ce régime.

Elles conviennent qu'en temps utile l'UIMM informera les entreprises adhérentes de la création de ces garanties et de leur intérêt.

## Article 5

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre d'exemplaires suffisant pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 novembre 1982.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Union des industries métallurgiques et minières (UIMM).

### **Syndicats de salariés :**

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT (UFICT) ;

Fédération générale de la métallurgie CFDT ;

Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie et parties similaires CFTC ;

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO.

## ANNEXE I Champ d'application professionnel ACCORD DU 12 SEPTEMBRE 1983

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

### Article 1er : Champ d'application

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

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

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

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

Le code « APE » (activité principale exercée) attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du code du travail constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

#### **10. Sidérurgie**

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

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

- 11.01. Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.
- 11.02. Laminage à froid du feuillard d'acier. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 11.03. Etirage et profilage des produits pleins en acier. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 11.04. Profilage des produits plats en acier. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 11.05. Fabrication de tubes d'acier. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

- 13.01. Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.
- 13.02. Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.03. Métallurgie des métaux précieux. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.04. Métallurgie des ferro-alliages. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.
- 13.05. Production d'autres métaux non ferreux. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 13.10. Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.11. Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.12. Fabrication de demi-produits en cuivre. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.13. Fabrication de demi-produits en métaux précieux. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.
- 13.14. Fabrication d'autres demi-produits non ferreux. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.15. *Production et transformation de matières fissiles. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe [Classes exclues de l'extension (arrêté du 12 décembre 1983, art. 1er).]*
- 13.16. *Production et transformation de matières fertiles. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe [Classes exclues de l'extension (arrêté du 12 décembre 1983, art. 1er).]*

## **20. Fonderie**

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

## **21. Travail des métaux**

- 21.01. Forge, estampage, matriçage. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.
- 21.02. Découpage, emboutissage. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.
- 21.03. Traitement et revêtement des métaux. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.04. Décolletage. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.05. Boulonnerie, visserie. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.06. Construction métallique. Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I.
- 21.07. Menuiserie métallique de bâtiment. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.
- 21.08. Mécanique générale, fabrication de moules et modèles. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.
- 21.09. Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.10. Fabrication de ressorts. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.11. Fabrication de quincaillerie. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.
- 21.12. Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, coutellerie. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.13. Fabrication de mobilier métallique. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.14. Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.15. Fabrication de petits articles métalliques. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.
- 21.16. Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.17. Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## **22. Production de machines agricoles**

- 22.01. Fabrication de tracteurs agricoles.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 22.02. Fabrication d'autres matériels agricoles.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

## **23. Fabrication de machines-outils**

- 23.01. Fabrication de machines-outils à métaux.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.02. Fabrication de machines à bois.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.03. Fabrication d'outillage, outils pour machines.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.04. Fabrication d'engrenages et organes de transmission.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.05. Fabrication de matériel de soudage.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## **24. Production d'équipement industriel**

- 24.01. Robinetterie.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.02. Fabrication et installation de fours.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.03. Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.Toutefois les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air, sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application.Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infrarouge.Enfin les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.
- 24.04. Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.05. Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.06. Fabrication de pompes et compresseurs.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.07. Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.08. Chaudronnerie.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.09. Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.10. Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.11. Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## **25. Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie, le génie civil**

- 25.01. Fabrication de matériel de travaux publics.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.02. Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.03 Fabrication de matériel de manutention et de levage.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.04. Fabrication de matériel de mines et de forage.Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## **26. Industrie de l'armement**

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

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

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

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

## **28. Fabrication de matériel électrique**

- 28.10. Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension, d'application de l'électronique de puissance. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.11. Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.12. Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.13. Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.14. Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.
- 28.15. Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.16. Réparation de gros matériel électrique. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.17. Fabrication de matériel d'éclairage. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.18. Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.19. Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.21. Fabrication d'appareillage électrique d'installation. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.22. Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.23. Fabrication d'accumulateurs. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.24. Fabrication de lampes électriques. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

## **29. Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel**

- 29.11. Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.12. Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.13. Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.14. Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.15. Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.16. Fabrication de tubes électroniques et semi-conducteurs. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.21. Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.22. Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

### **30. Fabrication d'équipement ménager**

- 30.01. Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 30.02. Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 30.03. Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### **31. Construction de véhicules automobiles [ A l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles faisant partie de la classe 65.] et d'autres matériels de transport terrestre**

- 31.11. Construction de voitures particulières. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.12. Construction de caravanes et remorques de tourisme. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.13. Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.
- 31.14. Construction de véhicules utilitaires. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.15. Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.
- 31.16. Fabrication de motocycles et cycles. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.17. Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.21. Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transports guidés. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### **32. Construction navale**

- 32.01. Construction de bâtiments de guerre. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.
- 32.02. Construction de navires de la marine marchande. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.
- 32.03. Construction d'autres bateaux. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.
- 32.04. Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des bureaux d'architectes navals et fabricants de voiles.
- 32.05. Réparation de navires. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises de réparation de navires en bois.

### **33. Construction aéronautique**

- 33.01. Construction de cellules d'aéronefs. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 33.02. Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 33.03. Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 33.04. Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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



- 34.03. Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.04. Fabrication d'instruments d'optique et de précision. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.05. Fabrication de matériel photographique et cinématographique. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.06. Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.
- 34.07. Fabrication de roulements. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## **ACTIVITÉS DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES**

- 51.11. Industries connexes à l'imprimerie. Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.
- 54.02. Fabrication d'articles de sport et de campement. Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.
- 54.03. *Fabrication de bateaux de plaisance. Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal [Classe exclue de l'extension (arrêté du 12 décembre 1983, art. 1er)].*
- 54.05. Fabrication d'instruments de musique. Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.
- 54.06. Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris. Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie.
- 54.07. Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires. Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.
- 54.10. Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs. Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.
- 55.31. Installations industrielles, montage-levage. Dans ce groupe, la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.
- 55.40. Installation électrique. Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.
- 55.71. Menuiserie-serrurerie. Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé. Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques.
- 55.73. Aménagements, finitions. Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I. Par contre sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres, la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.
- 59.05. Commerce de métaux. Dans ce groupe sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents à la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.
- 65.06. Réparation de véhicules automobiles. Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.
- 66.02. Réparation d'appareils électriques pour le ménage. Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.
- 66.03. Réparation de montres et horloges de bijouterie. Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

- 66.04. Réparations non désignées et sans spécialisation. Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureau.
- 76.00. Holdings. Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.
- 77.01. Activités d'études techniques. Dans ce groupe sont soumises - à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils - à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient à l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).
- 77.03. Activités d'études informatiques. Dans ce groupe sont soumises - à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils - à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.
- 83.01. Recherches scientifique et technique (services marchands). Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient à l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

#### **PARAGRAPHE I. - Clause d'attribution**

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

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80% de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80%, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.  
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20%, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux points 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

#### **PARAGRAPHE II. - Clause de répartition**

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

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel administratif et technique et la maîtrise - représente au moins 80% de l'effectif total.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20% et 80%, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.  
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises citées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20%, le présent accord n'est pas applicable.

4. Toutefois, les entreprises visées aux points 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

## **Article 2 : Substitution de champs d'application**

Le champ d'application défini à l'article 1er remplace celui institué par l'accord collectif national du 11 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 11 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

## **Article 3 : Durée et révision**

La présente annexe est soumise aux dispositions de l'article 2 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, en ce qui concerne ses durée, dénonciation et révision.

## **Article 4 : Adhésion**

La présente annexe n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'adhérer à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

### **ANNEXE II Affectation à l'étranger ACCORD DU 12 SEPTEMBRE 1983**

En cas d'affectation de l'ingénieur ou cadre pour une durée supérieure à trois mois dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain, les dispositions suivantes seront observées.

#### ***1° Affectation dans un établissement hors de la métropole***

Les modalités de l'affectation dans un établissement hors de la métropole doivent être précisées par écrit avant le départ de l'ingénieur ou cadre, en ce qui concerne les points suivants :

- la fonction qui sera exercée ;
- le lieu, les lieux ou le cadre régional où la fonction sera exercée dans le pays considéré ;
- la durée prévisible de l'affectation, s'il est possible d'envisager une durée approximative ;
- le montant des appointements ;
- les conditions de travail, de repos et de congés payés ;
- les conditions de voyage, de logement, d'installation éventuelle de la famille et, dans ce cas, les possibilités de scolarisation des enfants ;
- les garanties sociales applicables en vertu soit du régime légal du détachement, soit du régime légal de l'expatriation, ainsi que les assurances de personnes et de responsabilité civile ;
- les avantages individuels, qui ne pourront être globalement moins favorables que ceux prévus par la présente convention collective, sous réserve des dispositions d'ordre public de la législation locale ;
- les conditions de résiliation et de rapatriement.

Lorsque le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre ne prévoit pas la possibilité de sa mutation dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain, cette affectation est subordonnée à son accord préalable écrit sur les points ci-dessus énumérés.

En aucun cas, les dispositions arrêtées ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où l'ingénieur ou cadre est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

Lorsque l'affectation d'un ingénieur ou cadre dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain aura été prévue dans le contrat de travail, la mise en oeuvre de cette mutation obéira aux modalités suivantes :

- elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins quatre mois à l'avance, sauf s'il s'agit d'une mission temporaire ne dépassant pas trois mois ;
- s'il s'agit d'une affectation d'une durée supérieure à un an, elle ne pourra avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé lorsque celui-ci aura déjà été affecté depuis dix ans dans le même établissement du territoire métropolitain.

## ***2° Formalités avant le départ à l'étranger***

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par une mutation à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale de l'ingénieur ou cadre ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ de l'ingénieur ou cadre à l'étranger, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

## ***3° Frais de déménagement et d'installation à l'étranger***

Les frais justifiés de déménagement, ainsi que les frais de voyage de l'ingénieur ou cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) pour rejoindre à l'étranger le nouveau lieu d'affectation de l'intéressé, seront acquittés par l'employeur après accord entre ce dernier et l'ingénieur ou cadre.

Cet accord précisera également la participation de l'employeur aux frais de réinstallation indispensables, ainsi que les conditions pratiques de ce transfert, qui seront réglées au mieux.

## ***4° Aide et assistance***

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assurera, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection à l'ingénieur ou cadre et éventuellement à sa famille l'accompagnant, notamment en cas d'accident de santé majeur ou de difficultés graves intervenant entre les autorités politiques ou administratives du pays d'accueil et l'ingénieur ou cadre.

## ***5° Elections***

Afin de permettre à l'ingénieur ou cadre affecté à l'étranger, ainsi qu'aux membres de sa famille y vivant avec lui, de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir en temps utile les attestations réglementaires visées si nécessaire par les autorités compétentes et justifiant leur situation.

## **6° Décès**

En cas de décès de l'ingénieur ou cadre affecté à l'étranger, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supportera également soit les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou du plus proche parent de l'intéressé, soit les frais de rapatriement des membres de sa famille.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu l'accompagner ou rejoindre l'ingénieur ou cadre sur le lieu d'affectation avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

## **7° Résiliation du contrat**

En cas de résiliation du, contrat de travail durant le séjour à l'étranger et si le contrat ne précise pas le mode de calcul des indemnités dues à l'ingénieur ou cadre à cette occasion, celles-ci sont calculées sur le montant de la rémunération effective qui aurait été perçue par l'ingénieur ou cadre s'il était resté en métropole pour occuper des fonctions équivalentes.

Les avantages de toute nature dont, en cas de résiliation du contrat, l'ingénieur ou cadre peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux dont il pourrait bénéficier au titre des articles 27 et suivants de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

## **8° Rapatriement**

Les conditions de rapatriement de l'ingénieur ou cadre devront être précisées par écrit avant son départ à l'étranger. A défaut, les conditions de retour en métropole seront celles appliquées précédemment lors de son départ dans le pays considéré ; il en sera ainsi même en cas de licenciement, sous réserve que le rapatriement ait lieu dans les semaines suivant la date effective du licenciement.

## **9° Réinsertion dans l'entreprise en métropole**

Dans sa politique d'expatriation d'ingénieurs ou de cadres, l'entreprise devra tenir compte des perspectives de réinsertion ultérieure des intéressés dans l'un de ses établissements de métropole afin de pouvoir les affecter dès leur retour à des emplois aussi compatibles que possible avec l'importance de leurs fonctions antérieures à leur rapatriement.

Le temps passé en service à l'étranger dans les conditions visées par les précédentes dispositions entre en ligne de compte pour la détermination des indices hiérarchiques et des appointements minima et le calcul de l'ancienneté.

L'entreprise fera bénéficier l'ingénieur dès son retour en métropole de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques, dans la mesure compatible avec les dispositions légales conventionnelles.

# CLASSIFICATIONS

## ACCORD NATIONAL DU 29 JANVIER 2000 Portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie

Entre :

L'union des industries métallurgiques et minières,

D'une part, et

La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

La fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ;

La fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

### Préambule

Les signataires de la convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient considéré, conformément à une jurisprudence bien établie, que les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités.

Les signataires du protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés avaient reconnu la même possibilité pour ces catégories de salariés.

Enfin, les signataires de l'accord national du 28 juillet 1998 ont entendu préciser et améliorer les formules de rémunérations forfaitaires, afin de mieux adapter l'organisation du travail aux nouveaux modes de travail.

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail a remis en cause de façon importante cet ensemble conventionnel qui, n'étant plus compatible avec les dispositions législatives nouvelles, ne peut être maintenu en l'état.

Par ailleurs, les parties rappellent que les avantages particuliers consentis par la convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient pour objet de prendre en compte l'autonomie reconnue aux ingénieurs et cadres et la forte implication de ces salariés, dans leur fonction comme dans l'avenir de l'entreprise.

Les dispositions législatives nouvelles imposent donc une refonte des classifications permettant, comme par le passé, la reconnaissance et la prise en compte de l'autonomie et de la responsabilité que les salariés acceptent d'assumer dans l'exercice de leurs fonctions.

C'est dans cette perspective que les signataires du présent accord décident d'engager des négociations en vue de la construction d'une classification unique pour l'ensemble des salariés de la branche.

Cette classification déterminera, pour chacun des niveaux de classement des fonctions définis à partir des critères classants actuels, une échelle de classement supplémentaire permettant de mesurer le niveau d'autonomie dont dispose le salarié pour exercer la fonction découlant de son contrat de travail.

Conscients, toutefois, de la difficulté et de la durée probable de l'ouvrage, et afin d'éviter les conséquences d'une dénonciation, tout en permettant aux entreprises de la branche et à leurs salariés de maintenir leurs niveaux d'activité respectifs, dans le respect de la loi, les signataires conviennent de mettre en place immédiatement un dispositif transitoire simplifié inspiré des considérations qui précèdent.

Tel est l'objet du présent accord national.

### Article 1er : Salariés visés

Les dispositions du présent accord national s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à

l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

## **Article 2 : Définitions respectives des cadres et des itinérants non cadres**

---

### **I. - CADRES**

Nonobstant les dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, la qualité de cadre résulte, à la fois, du niveau de classement de la fonction tenue par le salarié, du degré d'autonomie dont il dispose en application de son contrat de travail pour remplir les missions découlant de celui-ci, et de la volonté manifestée par l'intéressé d'assumer cette autonomie par la conclusion avec son employeur d'une convention de forfait définie, selon le degré d'autonomie considéré, soit en heures sur l'année, soit en jours, soit sans référence horaire.

Les conventions de forfait visées à l'alinéa précédent et dont la conclusion est susceptible de permettre la reconnaissance de la qualité de cadre dans la branche de la métallurgie sont soumises aux conditions définies ci-après :

1° Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent être conclues avec les salariés dont le contrat de travail stipule qu'ils ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'*a posteriori*.

Les conventions de forfait en heures sur l'année en peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 10.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle et ne s'appliquent pas à la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année avec les salariés itinérants non cadres.

2° Les conventions de forfait en jours peuvent être conclues sous les mêmes conditions que les conventions de forfait en heures sur l'année. Pour les journées ou demi-journées où ils exécutent la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Les conventions de forfait en jours ne peuvent être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 13.

3° Les conventions de forfait sans référence horaire peuvent être conclues avec les salariés percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement, et auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.

Le niveau de classement des intéressés peut être différent selon la taille et l'activité de l'entreprise.

Les conventions de forfait sans référence horaire ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 13.

### **II. - ITINÉRANTS NON CADRES**

Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent également être conclues avec les salariés itinérants non cadres, quel que soit leur niveau de classement, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'*a posteriori*.

## **Article 3 : Classification**

Aux articles 1er, 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté, parallèlement à la position I et sans condition d'âge ou d'ancienneté, les 6 coefficients de classement suivants : 60, 68, 76, 80, 86, 92.

## Article 4 : Grille de transposition

Il est institué, à partir de l'an 2000 et à titre transitoire, une grille de transposition permettant, pour les salariés qui remplissent les conditions définies à l'article 2, de bénéficier de la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche de la métallurgie, et de déterminer le coefficient de classement résultant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, correspondant au coefficient de même niveau résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification.

*Grille de transposition*

| REFERENCE :<br>classification<br>de la convention<br>collective nationale<br>des ingénieurs<br>et cadres de 1972 | REFERENCE :<br>classification<br>de l'accord<br>national<br>du 21 juillet 1975 | CLASSIFICATION ACTUELLE |       |       | GRILLE<br>de<br>transposition * |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------|---------------------------------|
|                                                                                                                  |                                                                                | OUV.                    | AT    | AM    |                                 |
| 240                                                                                                              |                                                                                |                         | III C |       | 24                              |
| 180                                                                                                              |                                                                                |                         | III B |       | 23                              |
| 135                                                                                                              |                                                                                |                         | III A |       | 22                              |
| 130                                                                                                              |                                                                                |                         | II    |       | 21                              |
| 125                                                                                                              |                                                                                |                         | II    |       | 20                              |
| 120                                                                                                              |                                                                                |                         | II    |       | 19                              |
| 114                                                                                                              |                                                                                |                         | II    |       | 18                              |
| 108                                                                                                              |                                                                                |                         | II    |       | 17                              |
| 100                                                                                                              | 395                                                                            |                         | II    |       | 16                              |
| 92                                                                                                               | 365                                                                            |                         | V 3   | V 3   | 15                              |
| 86                                                                                                               | 335                                                                            |                         | V 2   | V 2   | 14                              |
| 80                                                                                                               | 305                                                                            |                         | V 1   | V 1   | 13                              |
| 76                                                                                                               | 285                                                                            | IV 3                    | IV 3  | IV 3  | 12                              |
| 68                                                                                                               | 270                                                                            | IV 2                    | IV 2  |       | 11                              |
| 60                                                                                                               | 255                                                                            | IV 1                    | IV 1  | IV 1  | 10                              |
|                                                                                                                  | 240                                                                            | III 3                   | III 3 | III 3 | 9                               |
|                                                                                                                  | 225                                                                            |                         | III 2 |       | 8                               |
|                                                                                                                  | 215                                                                            | III 1                   | III 1 | III 1 | 7                               |



|                                                                                        |     |      |      |  |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|------|--|---|
|                                                                                        | 190 | II 3 | II 3 |  | 6 |
|                                                                                        | 180 |      | II 2 |  | 5 |
|                                                                                        | 170 | II 1 | II 1 |  | 4 |
|                                                                                        | 155 | I 3  | I 3  |  | 3 |
|                                                                                        | 145 | I 2  | I 2  |  | 2 |
|                                                                                        | 140 | I 1  | I 1  |  | 1 |
| (*) Niveaux définis sur la base des niveaux et échelons des classifications actuelles. |     |      |      |  |   |

Cette grille transitoire permet une translation directe et immédiate des anciens niveaux de classification aux nouveaux.

## **Article 5 : Garantie spéciale de rémunération**

Sans préjudice de l'application des garanties de rémunération prévues par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, lorsque la modification de la fonction d'un salarié, relevant de l'un des coefficients 255 à 395 résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, fait désormais relever cette fonction de l'un des coefficients 60 à 100 résultant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres telle que modifiée par l'article 3 du présent accord, l'intéressé percevra, dans sa fonction de cadre au niveau correspondant, une rémunération qui ne sera pas inférieure au salaire minimum garanti, prime d'ancienneté comprise, qui lui était applicable en tant que non-cadre, majorée de 15 %.

## **Article 6**

Dans les meilleurs délais après la conclusion du présent accord, les parties engageront des négociations en vue de la conclusion d'un accord instituant une classification unique définitive pour l'ensemble des salariés de la branche.

## **Article 7**

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 29 janvier 2000.

(Suivent les signatures.)

# SALAIRES ET APPOINTEMENTS

## ACCORD DU 20 JANVIER 2017 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2017

*[Accord étendu par arrêté du 12 juin 2017 – JO du 30 juin 2017.]*

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

### Article 1 : Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

### Article 2 : Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2017

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2017.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

#### **I - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus**

*[Paragraphe étendu en tant que la référence à l'article L. 3121-38 du code du travail est entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-56 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (arrêté d'extension du 12 juin 2017).]*

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

*(En euros.)*

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 21 717                                     |
| 76          | 24 272                                     |
| 80          | 25 550                                     |
| 84          | 26 827                                     |
| 86          | 27 466                                     |
| 92          | 29 382                                     |

|     |        |
|-----|--------|
| 100 | 31 937 |
| 108 | 34 492 |
| 114 | 36 408 |
| 120 | 38 324 |
| 125 | 39 921 |
| 130 | 41 518 |
| 135 | 43 115 |
| 180 | 57 487 |
| 240 | 76 649 |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

## **II - Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 18 884                                     |
| 76          | 21 106                                     |
| 80          | 22 217                                     |
| 84          | 23 328                                     |
| 86          | 23 883                                     |
| 92          | 25 550                                     |
| 100         | 27 771                                     |
| 108         | 29 993                                     |
| 114         | 31 659                                     |
| 120         | 33 326                                     |
| 125         | 34 714                                     |
| 130         | 36 103                                     |
| 135         | 37 491                                     |

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

### **III - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 24 550                                     |
| 76          | 27 438                                     |
| 80          | 28 882                                     |
| 84          | 30 326                                     |
| 86          | 31 048                                     |
| 92          | 33 214                                     |
| 100         | 36 103                                     |
| 108         | 38 991                                     |
| 114         | 41 157                                     |
| 120         | 43 323                                     |
| 125         | 45 128                                     |
| 130         | 46 933                                     |
| 135         | 48 739                                     |
| 180         | 57 487                                     |
| 240         | 76 649                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

#### **IV - Barème pour un forfait en jours sur l'année**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    |                                            |
| 76          |                                            |
| 80          | 28 882                                     |
| 84          | 30 326                                     |
| 86          | 31 048                                     |
| 92          | 33 214                                     |
| 100         | 36 103                                     |
| 108         | 38 991                                     |
| 114         | 41 157                                     |
| 120         | 43 323                                     |
| 125         | 45 128                                     |
| 130         | 46 933                                     |
| 135         | 48 739                                     |
| 180         | 57 487                                     |
| 240         | 76 649                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

#### **V - Barème pour un forfait sans référence horaire**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    |                                            |
| 76          |                                            |
| 80          | 43 115                                     |
| 84          | 43 115                                     |
| 86          | 43 115                                     |
| 92          | 43 115                                     |
| 100         | 43 115                                     |
| 108         | 43 115                                     |
| 114         | 43 115                                     |
| 120         | 43 323                                     |
| 125         | 45 128                                     |
| 130         | 46 933                                     |
| 135         | 48 739                                     |
| 180         | 57 487                                     |
| 240         | 76 649                                     |



Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

### Article 3 : Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

### Article 4 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

### Article 5 : Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2017 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

### Article 6 : Dépôt

Le présent accord 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 L. 2231-7 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 20 janvier 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisation patronale :

Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM).

#### Syndicats de salariés :

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée FO de la métallurgie ;

Fédération générale des mines de la métallurgie CFDT ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires.

**ACCORD DU 13 JUILLET 2018 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2018**

[Accord étendu par arrêté du 29 mai 2019 – JO du 6 juin 2019.]

**Attention : cet arrêté d'extension est annulé par décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021 (JO du 19 décembre 2021) en tant qu'il étend sous réserve le troisième alinéa de l'article 2 (I) de l'accord du 13 juillet 2018 sur les barèmes des appointements minimaux garantis pour l'année 2018.**

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

## Article 1 : Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

## Article 2 : Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2018

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2018.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

### I - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 21 978                                     |
| 76          | 24 563                                     |
| 80          | 25 856                                     |
| 84          | 27 149                                     |
| 86          | 27 795                                     |
| 92          | 29 734                                     |
| 100         | 32 320                                     |
| 108         | 34 906                                     |
| 114         | 36 845                                     |
| 120         | 38 784                                     |
| 125         | 40 400                                     |
| 130         | 42 016                                     |

|     |        |
|-----|--------|
| 135 | 43 632 |
| 180 | 58 176 |
| 240 | 77 568 |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail, compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaire (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions. Il est également étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-38 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-56 du code du travail (arrêté d'extension du 29 mai 2019).]*

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

## **II - Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 19 111                                     |
| 76          | 21 359                                     |
| 80          | 22 483                                     |
| 84          | 23 608                                     |
| 86          | 24 170                                     |
| 92          | 25 856                                     |
| 100         | 28 104                                     |
| 108         | 30 353                                     |
| 114         | 32 039                                     |
| 120         | 33 725                                     |
| 125         | 35 130                                     |
| 130         | 36 536                                     |

|     |        |
|-----|--------|
| 135 | 37 941 |
|-----|--------|

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

### **III - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 24 844                                     |
| 76          | 27 767                                     |
| 80          | 29 229                                     |
| 84          | 30 690                                     |
| 86          | 31 421                                     |
| 92          | 33 613                                     |
| 100         | 36 536                                     |
| 108         | 39 459                                     |
| 114         | 41 651                                     |
| 120         | 43 843                                     |
| 125         | 45 670                                     |
| 130         | 47 496                                     |
| 135         | 49 323                                     |
| 180         | 58 176                                     |
| 240         | 77 568                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

#### **IV - Barème pour un forfait en jours sur l'année**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    |                                            |
| 76          |                                            |
| 80          | 29 229                                     |
| 84          | 30 690                                     |
| 86          | 31 421                                     |
| 92          | 33 613                                     |
| 100         | 36 536                                     |
| 108         | 39 459                                     |
| 114         | 41 651                                     |
| 120         | 43 843                                     |
| 125         | 45 670                                     |
| 130         | 47 496                                     |
| 135         | 49 323                                     |
| 180         | 58 176                                     |
| 240         | 77 568                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

#### **V - Barème pour un forfait sans référence horaire**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2018, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    |                                            |
| 76          |                                            |
| 80          | 43 632                                     |
| 84          | 43 632                                     |
| 86          | 43 632                                     |
| 92          | 43 632                                     |
| 100         | 43 632                                     |
| 108         | 43 632                                     |
| 114         | 43 632                                     |
| 120         | 43 843                                     |
| 125         | 45 670                                     |
| 130         | 47 496                                     |
| 135         | 49 323                                     |
| 180         | 58 176                                     |
| 240         | 77 568                                     |



Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

### Article 3 : Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

### Article 4 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

### Article 5 : Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2018 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

### Article 6 : Dépôt et extension

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 L. 2231-7 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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.

Fait à Paris, le 13 juillet 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisation patronale :

Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM).

#### Syndicats de salariés :

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée FO de la métallurgie ;

Fédération générale des mines de la métallurgie CFDT.

**ACCORD DU 8 JANVIER 2019 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2019**

[Accord étendu par arrêté du 23 septembre 2019 – JO du 27 septembre 2019.]

**Attention : cet arrêté d'extension est annulé par décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021 (JO du 19 décembre 2021) en tant qu'il étend sous réserve le troisième alinéa de l'article 2 (I) de l'accord et qu'il**

## **exclut l'article 7 de l'extension.**

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie se sont réunis le 16 novembre et le 21 décembre 2018 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2019, la réévaluation du barème des appointements minimaux des ingénieurs et cadres prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte économique général que sur le sujet particulier du pouvoir d'achat en 2018. Les appointements minimaux prévus ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu de ce qui suit.

## **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

## **Article 2 : Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2019**

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2019.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

### ***I - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus***

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2019, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

*(En euros.)*

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 22 439                                     |
| 76          | 25 079                                     |
| 80          | 26 399                                     |
| 84          | 27 719                                     |
| 86          | 28 379                                     |
| 92          | 30 359                                     |
| 100         | 32 999                                     |
| 108         | 35 639                                     |
| 114         | 37 619                                     |

|     |        |
|-----|--------|
| 120 | 39 599 |
| 125 | 41 249 |
| 130 | 42 899 |
| 135 | 44 549 |
| 180 | 59 398 |
| 240 | 79 198 |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-56 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions (arrêté d'extension du 23 septembre 2019).]*

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

## **II - Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2019, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 19 512                                     |
| 76          | 21 808                                     |
| 80          | 22 956                                     |
| 84          | 24 104                                     |
| 86          | 24 678                                     |
| 92          | 26 399                                     |
| 100         | 28 695                                     |
| 108         | 30 990                                     |
| 114         | 32 712                                     |
| 120         | 34 434                                     |
| 125         | 35 868                                     |
| 130         | 37 303                                     |
| 135         | 38 738                                     |

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

### **III - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2019, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 25 366                                     |
| 76          | 28 350                                     |
| 80          | 29 843                                     |
| 84          | 31 335                                     |
| 86          | 32 081                                     |
| 92          | 34 319                                     |
| 100         | 37 303                                     |
| 108         | 40 287                                     |
| 114         | 42 526                                     |
| 120         | 44 764                                     |
| 125         | 46 629                                     |
| 130         | 48 494                                     |
| 135         | 50 359                                     |
| 180         | 59 398                                     |
| 240         | 79 198                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

#### **IV - Barème pour un forfait en jours sur l'année**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2019, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    |                                            |
| 76          |                                            |
| 80          | 29 843                                     |
| 84          | 31 335                                     |
| 86          | 32 081                                     |
| 92          | 34 319                                     |
| 100         | 37 303                                     |
| 108         | 40 287                                     |
| 114         | 42 526                                     |
| 120         | 44 764                                     |
| 125         | 46 629                                     |
| 130         | 48 494                                     |
| 135         | 50 359                                     |
| 180         | 59 398                                     |
| 240         | 79 198                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

#### **V - Barème pour un forfait sans référence horaire**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2019, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    |                                            |
| 76          |                                            |
| 80          | 44 549                                     |
| 84          | 44 549                                     |
| 86          | 44 549                                     |
| 92          | 44 549                                     |
| 100         | 44 549                                     |
| 108         | 44 549                                     |
| 114         | 44 549                                     |
| 120         | 44 764                                     |
| 125         | 46 629                                     |
| 130         | 48 494                                     |
| 135         | 50 359                                     |
| 180         | 59 398                                     |
| 240         | 79 198                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

### **Article 3 : Application des barèmes**

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

### **Article 4 : Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

### **Article 5 : Suivi**

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2019 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

### **Article 6 : Entreprises de moins de 50 salariés**

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.

### **Article 7 : Force normative**

*[Article identifiant les salaires minimaux conventionnels à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salaires comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire. Il est exclu de l'extension car il ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions (arrêté d'extension du 23 septembre 2019).]*

*Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les ingénieurs et cadres de la métallurgie, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail. A ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.*

### **Article 8 : Dépôt et extension**



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.

Fait à Paris, le 8 janvier 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM).

**Syndicats de salariés :**

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée FO de la métallurgie ;

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération des travailleurs de la métallurgie (FTM CGT).

**ACCORD DU 5 FÉVRIER 2020 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2020**

*[Accord étendu par arrêté du 6 août 2020 – JO du 18 août 2020.]*

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie se sont réunis le 16 novembre et le 21 décembre 2018 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2020, la réévaluation du barème des appointements minimaux des ingénieurs et cadres prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte économique général que sur le sujet particulier du pouvoir d'achat en 2019. Les appointements minimaux prévus ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu de ce qui suit.

## **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

## **Article 2 : Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2020**

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2020.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

### ***I - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus***

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2020, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

*(En euros.)*

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 22 731                                     |
| 76          | 25 405                                     |
| 80          | 26 742                                     |
| 84          | 28 080                                     |
| 86          | 28 748                                     |
| 92          | 30 754                                     |
| 100         | 33 428                                     |
| 108         | 36 102                                     |
| 114         | 38 108                                     |
| 120         | 40 114                                     |
| 125         | 41 785                                     |
| 130         | 43 456                                     |
| 135         | 45 128                                     |
| 180         | 60 170                                     |
| 240         | 80 227                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-56 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions (arrêté d'extension du 6 août 2020).]*

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

## **II - Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2020, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 19 766                                     |
| 76          | 22 092                                     |
| 80          | 23 254                                     |
| 84          | 24 417                                     |
| 86          | 24 998                                     |
| 92          | 26 742                                     |
| 100         | 29 068                                     |
| 108         | 31 393                                     |
| 114         | 33 137                                     |
| 120         | 34 881                                     |
| 125         | 36 335                                     |
| 130         | 37 788                                     |
| 135         | 39 242                                     |

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

### **III - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2020, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 25 696                                     |
| 76          | 28 719                                     |
| 80          | 30 231                                     |
| 84          | 31 742                                     |
| 86          | 32 498                                     |
| 92          | 34 765                                     |
| 100         | 37 788                                     |
| 108         | 40 811                                     |
| 114         | 43 079                                     |
| 120         | 45 346                                     |
| 125         | 47 235                                     |
| 130         | 49 125                                     |
| 135         | 51 014                                     |
| 180         | 60 170                                     |
| 240         | 80 227                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

#### **IV - Barème pour un forfait en jours sur l'année**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2020, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    |                                            |
| 76          |                                            |
| 80          | 30 231                                     |
| 84          | 31 742                                     |
| 86          | 32 498                                     |
| 92          | 34 765                                     |
| 100         | 37 788                                     |
| 108         | 40 811                                     |
| 114         | 43 079                                     |
| 120         | 45 346                                     |
| 125         | 47 235                                     |
| 130         | 49 125                                     |
| 135         | 51 014                                     |
| 180         | 60 170                                     |
| 240         | 80 227                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

#### **V - Barème pour un forfait sans référence horaire**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2020, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    |                                            |
| 76          |                                            |
| 80          | 45 128                                     |
| 84          | 45 128                                     |
| 86          | 45 128                                     |
| 92          | 45 128                                     |
| 100         | 45 128                                     |
| 108         | 45 128                                     |
| 114         | 45 128                                     |
| 120         | 45 346                                     |
| 125         | 47 235                                     |
| 130         | 49 125                                     |
| 135         | 51 014                                     |
| 180         | 60 170                                     |
| 240         | 80 227                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

### **Article 3 : Application des barèmes**

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

### **Article 4 : Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

### **Article 5 : Suivi**

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2020 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

### **Article 6 : Entreprises de moins de 50 salariés**

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.

### **Article 7 : Force normative**

*[Article exclu de l'extension car il identifie les salaires minimaux conventionnels à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salaires comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire. En conséquence, cette stipulation est exclue de l'extension car elle ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.]*

*Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les ingénieurs et cadres de la métallurgie, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail. A ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.*

### **Article 8 : Dépôt et extension**

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.

Fait à Paris, le 5 février 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM).

**Syndicats de salariés :**

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée FO de la métallurgie.

|                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCORD DU 22 JANVIER 2021 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2021</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

*[Accord étendu par arrêté du 9 juin 2021 – JO du 29 juin 2021.]*

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie se sont réunis le 1er décembre 2020 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2021, la réévaluation du barème des appointements minimaux des ingénieurs et cadres prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte général de l'année 2020, marquée par la crise sanitaire et la diminution de l'activité économique qu'elle a entraînée, que sur les perspectives pour 2021. Les appointements minimaux prévus ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu de ce qui suit.

## **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

## **Article 2 : Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2021**

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2021.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

### **I - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

*(En euros.)*



| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 22 890                                     |
| 76          | 25 583                                     |
| 80          | 26 930                                     |
| 84          | 28 276                                     |
| 86          | 28 949                                     |
| 92          | 30 969                                     |
| 100         | 33 662                                     |
| 108         | 36 355                                     |
| 114         | 38 375                                     |
| 120         | 40 394                                     |
| 125         | 42 078                                     |
| 130         | 43 761                                     |
| 135         | 45 444                                     |
| 180         | 60 592                                     |
| 240         | 80 789                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-56 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions (arrêté d'extension du 9 juin 2021).]*

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

## **II - Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 19 904                                     |
| 76          | 22 246                                     |
| 80          | 23 417                                     |
| 84          | 24 588                                     |
| 86          | 25 173                                     |
| 92          | 26 930                                     |
| 100         | 29 271                                     |
| 108         | 31 613                                     |
| 114         | 33 369                                     |
| 120         | 35 126                                     |
| 125         | 36 589                                     |
| 130         | 38 053                                     |
| 135         | 39 516                                     |

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

### **III - Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 25 876                                     |
| 76          | 28 920                                     |
| 80          | 30 442                                     |
| 84          | 31 964                                     |
| 86          | 32 725                                     |
| 92          | 35 008                                     |
| 100         | 38 053                                     |
| 108         | 41 097                                     |
| 114         | 43 380                                     |
| 120         | 45 663                                     |
| 125         | 47 566                                     |
| 130         | 49 468                                     |
| 135         | 51 371                                     |
| 180         | 60 592                                     |
| 240         | 80 789                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

#### **IV - Barème pour un forfait en jours sur l'année**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    |                                            |
| 76          |                                            |
| 80          | 30 442                                     |
| 84          | 31 964                                     |
| 86          | 32 725                                     |
| 92          | 35 008                                     |
| 100         | 38 053                                     |
| 108         | 41 097                                     |
| 114         | 43 380                                     |
| 120         | 45 663                                     |
| 125         | 47 566                                     |
| 130         | 49 468                                     |
| 135         | 51 371                                     |
| 180         | 60 592                                     |
| 240         | 80 789                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

#### **V - Barème pour un forfait sans référence horaire**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    |                                            |
| 76          |                                            |
| 80          | 45 444                                     |
| 84          | 45 444                                     |
| 86          | 45 444                                     |
| 92          | 45 444                                     |
| 100         | 45 444                                     |
| 108         | 45 444                                     |
| 114         | 45 444                                     |
| 120         | 45 663                                     |
| 125         | 47 566                                     |
| 130         | 49 468                                     |
| 135         | 51 371                                     |
| 180         | 60 592                                     |
| 240         | 80 789                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

### **Article 3 : Application des barèmes**

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

### **Article 4 : Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

### **Article 5 : Entreprises de moins de 50 salariés**

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.

### **Article 6 : Force normative**

*[Article exclu de l'extension car il ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions (arrêté d'extension du 9 juin 2021).]*

*Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les ingénieurs et cadres de la métallurgie, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail. A ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.*

### **Article 7 : Dépôt et extension**

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.

Fait à Paris, le 22 janvier 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM).

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée FO de la métallurgie ;

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT.

## **ACCORD DU 18 MARS 2022 relatif aux appointements annuels minimaux garantis à partir de l'année 2022**

*[Accord étendu par arrêté du 20 juin 2022 – JO du 8 juillet 2022.]*

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie se sont réunis le 18 mars 2022 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, et négocier, pour 2022, la réévaluation du barème des appointements minimaux des ingénieurs et cadres prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte général de l'année 2021, marquée par la crise sanitaire et la diminution de l'activité économique qu'elle a entraînée, que sur les perspectives pour 2022. Les appointements minimaux prévus ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu de ce qui suit.

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

### **Article 2 : Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2022**

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2022.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

#### **2.1. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

*(En euros.)*

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 23 600                                     |
| 76          | 26 377                                     |
| 80          | 27 765                                     |
| 84          | 29 153                                     |

|     |        |
|-----|--------|
| 86  | 29 847 |
| 92  | 31 930 |
| 100 | 34 706 |
| 108 | 37 482 |
| 114 | 39 565 |
| 120 | 41 647 |
| 125 | 43 383 |
| 130 | 45 118 |
| 135 | 46 853 |
| 180 | 62 471 |
| 240 | 83 294 |



Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-56 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

## **2.2. Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 20 522                                     |
| 76          | 22 936                                     |
| 80          | 24 143                                     |
| 84          | 25 350                                     |
| 86          | 25 954                                     |
| 92          | 27 765                                     |
| 100         | 30 179                                     |
| 108         | 32 593                                     |
| 114         | 34 404                                     |
| 120         | 36 215                                     |
| 125         | 37 724                                     |
| 130         | 39 233                                     |
| 135         | 40 742                                     |

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

### **2.3. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    | 26 678                                     |
| 76          | 29 817                                     |
| 80          | 31 386                                     |
| 84          | 32 956                                     |
| 86          | 33 740                                     |
| 92          | 36 094                                     |
| 100         | 39 233                                     |
| 108         | 42 371                                     |
| 114         | 44 725                                     |
| 120         | 47 079                                     |
| 125         | 49 041                                     |
| 130         | 51 003                                     |
| 135         | 52 964                                     |
| 180         | 62 471                                     |
| 240         | 83 294                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

#### **2.4. Barème pour un forfait en jours sur l'année**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    |                                            |
| 76          |                                            |
| 80          | 31 386                                     |
| 84          | 32 956                                     |
| 86          | 33 740                                     |
| 92          | 36 094                                     |
| 100         | 39 233                                     |
| 108         | 42 371                                     |
| 114         | 44 725                                     |
| 120         | 47 079                                     |
| 125         | 49 041                                     |
| 130         | 51 003                                     |
| 135         | 52 964                                     |
| 180         | 62 471                                     |
| 240         | 83 294                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le barème ci-dessus fixe des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif. Les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

## **2.5. Barème pour un forfait sans référence horaire**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

| COEFFICIENT | APPOINTEMENTS MINIMAUX<br>annuels garantis |
|-------------|--------------------------------------------|
| 60 et 68    |                                            |
| 76          |                                            |
| 80          | 46 853                                     |
| 84          | 46 853                                     |
| 86          | 46 853                                     |
| 92          | 46 853                                     |
| 100         | 46 853                                     |
| 108         | 46 853                                     |
| 114         | 46 853                                     |
| 120         | 47 079                                     |
| 125         | 49 041                                     |
| 130         | 51 003                                     |
| 135         | 52 964                                     |
| 180         | 62 471                                     |
| 240         | 83 294                                     |

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

### **Article 3 : Application des barèmes**

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

### **Article 4 : Fixation des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de 2023**

En vue de la fixation des valeurs des salaires minima hiérarchiques pour 2023, les partenaires sociaux nationaux engagent la négociation en novembre 2022 en commençant par la réalisation d'un bilan économique et d'une analyse des perspectives 2023.

### **Article 5 : Fixation des salaires minima hiérarchiques à partir de 2024**

Les partenaires sociaux nationaux constatent que les hypothèses utilisées pour la définition des salaires minima hiérarchiques du barème unique applicable en 2024 sont d'ores et déjà différentes de celles prises en compte lors de la négociation du barème précité. Aussi, les partenaires sociaux nationaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour négocier à partir du premier trimestre 2023 le barème unique prévu en annexe 6 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

### **Article 6 : Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023 et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

### **Article 7 : Entreprises de moins de 50 salariés**

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.

### **Article 8 : Force normative**

Les salaires minima conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les ingénieurs et cadres de la métallurgie, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail. A ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

## **Article 9 : Dépôt et extension**

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.

Fait à Paris, le 18 mars 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM).

### **Syndicats de salariés :**

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée FO de la métallurgie ;

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT.

# ARRÊTÉS D'EXTENSION

## ARRÊTÉ DU 27 AVRIL 1973 portant extension de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie

(Journal officiel du 29 mai 1973)

### Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application territorial et professionnel, tel qu'il résulte de l'accord du 11 décembre 1972, les dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, l'accord précité du 11 décembre 1972 et l'accord du 22 décembre 1972.

Le deuxième alinéa du paragraphe 2° de l'article 3 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 1er a du livre III du code du travail.

La première phrase du sixième alinéa de l'article 14 de la convention collective susvisée est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 54 i du livre II du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 25 de la convention collective susvisée est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 23 du livre Ier du code du travail.

L'article 29 de la convention collective susvisée est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 et du décret n° 67-582 de même date.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et des accords qui l'ont complétée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective.

### Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française ainsi que la convention collective et les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

Fait à Paris, le 27 avril 1973.

Pour le ministre et par délégation :

*Le directeur général du travail et de l'emploi,*

G. OHEIX

## ARRÊTÉ DU 30 JUILLET 1973 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie

(Journal officiel du 13 septembre 1973)

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, étendue par arrêté du 27 avril 1973, les dispositions de l'accord du 2 mars 1973 modifiant ladite convention, à l'exclusion de l'article 7 *[La CGT a émis une opposition à l'extension de cet article, lors de la réunion de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée) du 9 mai 1973, conformément à l'article 31 j a du livre Ier du code du travail.]* .

Le premier alinéa de l'article 25 est étendu sous réserve de l'application de l'article 23 du livre Ier du code du travail.

**ARRÊTÉ DU 8 OCTOBRE 1973 portant extension d'un accord modifiant le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie**

(Journal officiel du 21 octobre 1973)

**Article 1er**

Les dispositions de l'accord du 21 mars 1973 modifiant le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés des régions comprises dans le champ d'application de ladite convention collective.

**ARRÊTÉ DU 4 JUILLET 1974 portant extension d'un accord modifiant le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie**

(Journal officiel du 18 juillet 1974)

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, étendue par arrêté du 27 avril 1973, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1973 modifiant la convention collective susvisée.

**ARRÊTÉ DU 18 OCTOBRE 1974 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie**

(Journal officiel du 5 novembre 1974)

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, étendue par arrêté du 27 avril 1973, les dispositions de l'accord du 25 juin 1974 modifiant la convention collective susvisée.



**ARRÊTÉ DU 5 MARS 1975 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie**

(Journal officiel du 19 mars 1975)

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, étendue par arrêté du 27 avril 1973, les dispositions de l'accord du 30 décembre 1974 modifiant la convention collective susvisée à l'exclusion du mot « contractantes » compris dans l'article 4 dudit avenant.

**ARRÊTÉ DU 25 AVRIL 1979 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie**

(Journal officiel - NC du 29 mai 1979)

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, étendue par arrêté du 27 avril 1973, les dispositions de l'accord du 8 janvier 1979 modifiant la convention collective nationale susvisée.

**ARRÊTÉ DU 4 AVRIL 1980 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie**

(Journal officiel - NC du 10 mai 1980)

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, étendue par arrêté du 27 avril 1973, les dispositions de l'accord du 7 janvier 1980 modifiant la convention collective susvisée.

**ARRÊTÉ DU 18 MAI 1982 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie**

(Journal officiel - NC du 8 juin 1982)

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 les dispositions de l'accord du 18 mars 1982 intervenu dans le cadre de la convention nationale susvisée.

**ARRÊTÉ DU 16 AOÛT 1983 portant extension d'un accord intervenu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie**

(Journal officiel - NC du 27 août 1983)

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 les dispositions de l'accord du 10 juin 1983 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

**ARRÊTÉ DU 12 DÉCEMBRE 1983 portant extension d'un accord intervenu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie**

(Journal officiel - NC du 24 décembre 1983)

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires pour les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 les dispositions de l'accord du 12 septembre 1983 (deux annexes) intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des classes 13-15, 13-16 et 54-03 figurant à l'article 1er de l'annexe I.

Les dispositions de l'article 2 modifiant le deuxième alinéa du paragraphe 2 de l'article 3 de la convention sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 123-1 et L. 122-45 du code du travail.

Les dispositions de l'article 15 introduisant un nouvel article 18 (§ 1) dans la convention sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 123-2 du code du travail.

**ARRÊTÉ DU 26 AVRIL 1984 portant extension d'un accord intervenu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie**

(Journal officiel - NC du 12 mai 1984)

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'accord du 9 janvier 1984 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

**ARRÊTÉ DU 20 AVRIL 1990 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie**

(Journal officiel du 2 mai 1990)

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions de l'avenant du 25 janvier 1990 à la convention collective susvisée.

**ARRÊTÉ DU 26 NOVEMBRE 2001 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2001 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie**

(Journal officiel du 15 décembre 2001)

## **Article 1er**

L'arrêté du 31 juillet 2001 portant extension de l'accord du 15 décembre 2000 (barème des appointements annuels minimaux garantis), conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, est modifié comme suit :

A l'article 1er , les termes : « à l'exclusion de la dernière phrase de l'alinéa 2 du paragraphe III (application) de l'article 4 (plancher annuel de transition) » sont supprimés.

**ARRÊTÉ DU 6 MAI 2004 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)**

(Journal officiel du 12 mai 2004)

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983 tel qu'étendu par arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 19 décembre 2003 relatif au départ et à la mise à la retraite avant soixante-cinq ans à la convention collective susvisée.

Le quatrième alinéa du paragraphe 31-1 de l'article 31 modifié est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 122-14-13 et de l'article L. 122-6 du code du travail aux termes desquelles le préavis dû par le salarié partant volontairement à la retraite ne peut excéder une durée de deux mois.

Le cinquième alinéa du paragraphe 31-1 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

**ARRÊTÉ DU 6 JUIN 2006 portant extension d'un accord portant avenant, d'une part, à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et, d'autre part, à deux accords nationaux conclus dans le secteur de la métallurgie**

(Journal officiel du 15 juin 2006)

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 3 mars 2006 portant avenant, d'une part, à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et, d'autre part, à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail et à l'accord du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 11.4 (Alimentation du compte) sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 11.6 (Utilisation du compte) sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 11.6.1 (Liquidation ou transfert des droits acquis inscrits au crédit du salarié) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**ARRÊTÉ DU 5 MARS 2008 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)**

(Journal officiel du 12 mars 2008)

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983 tel qu'étendu par arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2007 relatif au barème des appointements minimaux garantis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)**

(Journal officiel du 24 décembre 2010)

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par l'accord du 12 septembre 1983 tel qu'étendu par arrêté du 12 décembre 1983 et par l'avenant du 25 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 21 juin 2010, relatif à certaines modifications de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le onzième alinéa de l'article 29 modifié est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**ARRÊTÉ DU 12 JUIN 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)**

(Journal officiel du 30 juin 2017)

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 20 janvier 2017 relatif au barème des appointements minimaux garantis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

La partie 1 de l'article 2 de l'accord est étendue en tant que la référence à l'article L. 3121-38 du code du travail est entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-56 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**ARRÊTÉ DU 29 MAI 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)**

(Journal officiel du 6 juin 2019)

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 13 juillet 2018 relatif au barème des appointements minimaux garantis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le troisième alinéa de l'article 2 (I) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaire (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Le troisième alinéa de l'article 2 (I) est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-38 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-56 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **ARRÊTÉ DU 23 SEPTEMBRE 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)**

(Journal officiel du 27 septembre 2019)

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions l'accord du 8 janvier 2019 relatif au barème des appointements minimaux garantis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 2-I est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

L'article 7 qui identifie les salaires minimaux conventionnels à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salaires comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire, est exclu de l'extension car il ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)**

(Journal officiel du 18 août 2020)

## Article 1

(modifié par arrêté du 16 décembre 2020 - JO du 29 décembre 2020)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les stipulations de l'accord du 5 février 2020 relatif au barème des appointements minimaux garantis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires

(primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

L'article 7 identifie les salaires minimaux conventionnels à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salaires comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire. En conséquence, cette stipulation est exclue de l'extension car elle ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **ARRÊTÉ DU 9 JUIN 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)**

(Journal officiel du 29 juin 2021)

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les stipulations de l'accord du 22 janvier 2021 relatif au barème des appointements minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 2 - I est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

L'article 6, qui identifie les salaires minimaux conventionnels à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salaires comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire, est exclu de l'extension car il ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **ARRÊTÉ DU 20 JUIN 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (n° 650)**

(Journal officiel du 8 juillet 2022)

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les stipulations de l'accord du 18 mars 2022 relatif au barème des appointements minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.