

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Métallurgie (industries) région parisienne	16-7-54	11-8-65	25-8-65	13-7-73	10-12-79	17-1-80	3126	54

Avertissement

Voir également la synthèse MÉTALLURGIE : ACCORDS NATIONAUX (OUVRIERS, ETAM, INGÉNIEURS ET CADRES).

Le secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente est exclu dans tous les arrêtés d'extension depuis le 1-3-96.

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Même champ d'application que les accords nationaux y compris les codes APE de la nomenclature INSEE de 1973 : 82-01, 82-02, 82-03, 92-21 et 97-23 relatifs aux établissements d'enseignement (v. la synthèse MÉTALLURGIE : CHAMP D'APPLICATION).

Sont également visées les stations centrales (force, lumière, eau, gaz, air comprimé) annexées et appartenant aux établissements relevant du champ d'application.

Sont exclus de l'extension les codes APE 13-15 (production et transformation de matières fissiles), 13-16 (production et transformation de matières fertiles) et 54-03 (fabrication de bateaux de plaisance) de la nomenclature INSEE de 1973.

Ingénieurs et cadres exclus.

Les VRP ne peuvent se prévaloir que des dispositions générales de la convention collective.

◆ *Art. 1* ◆ *Annexe « champ d'application » modifiée par avenant du 18-12-92 étendu par arrêté du 3-5-93, JO 12-5-93*

2 Champ d'application territorial ■ Paris, Seine-Saint-Denis, Hauts-de-Seine, Val-de-Marne, Yvelines, Val-d'Oise, Essonne.

◆ *Art. 1*

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Engagement confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par une lettre comportant les mentions obligatoires prévues par la convention collective.

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 3*

4 Période d'essai

1° Épreuve préliminaire et examens psychotechniques avant embauche : au-delà de 2 heures, paiement du temps passé à ces épreuves sur une base prorata temporis du taux garanti annuel de l'emploi (v. n° 37), dans la limite de 1 journée. Disposition supprimée ◆ *Avenant du 21-9-2015 non étendu*.

2° Période d'essai

a) Durée et renouvellement

1. Entreprises non adhérentes : durées des périodes d'essai partiellement inapplicables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Catégorie	Durée	Renouvellement
Niveau I	2 semaines	2 semaines (1)
Niveaux II et III	1 mois	-
Niveau IV	2 mois	
Niveau V	3 mois	

(1) Prolongeable d'autant en cas de nécessité technique et après accord des parties.

2. Entreprises adhérentes

Catégories	Durée initiale maximale (1)	Renouvellement	Durée totale maximale
Niveaux I et II (coeff. 140 à 190)	2 mois	-	2 mois
Niveau III (coeff. 215 à 240)		Durée librement fixée de gré à gré dans la limite de la durée initiale	3 mois
Niveau IV (coeff. 255 à 285)	4 mois		
Niveau V (coeff. 305 à 365)	5 mois		

(1) Déduction de la durée des CDD ou des missions de travail temporaire effectués dans la même fonction au cours des 6 mois précédant l'embauche.

b) Délai de prévenance

1. Entreprises non adhérentes :

— préavis réciproque pendant la 2^e moitié de l'essai : 1 semaine pour les périodes d'essai de 1 mois, 2 semaines pour celles supérieures à 1 mois.

— heures pour recherche d'emploi si rupture du fait de l'employeur : 2 heures payées par jour (pas d'indemnité si les heures ne sont pas utilisées).

2. Entreprises adhérentes

Présence	Rupture par l'employeur (1)		Rupture par le salarié
	Préavis	Heures payées pour recherche d'emploi	
< 8 jours	48 heures	—	24 heures
≥ 8 jours		—	
≥ 1 mois	2 semaines (2)	25 heures	48 heures
≥ 3 mois	1 mois (2)	50 heures	

(1) Préavis applicable aux CDD lorsque la période d'essai est d'au moins 1 semaine.
 (2) Après 45 jours de période d'essai, dispense de préavis pour le salarié ayant retrouvé un emploi.

◆ Avenant relatif aux mensuels, art. 2 modifié par avenant du 21-9-2015 non étendu, sans dérogation possible par accord d'entreprise

5 Préavis ■

1° Durée

Catégorie	Démission	Licenciement		Retraite
		Préavis	Durée	
Niveau I	2 semaines	< 6 mois	2 semaines	Préavis conventionnel de licenciement ou de démission (1) [1 mois, 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté (2)]
		≥ 6 mois	1 mois	
		≥ 2 ans	2 mois	
Niveaux II et III	1 mois	< 2 ans	1 mois	
		≥ 2 ans	2 mois	
Niveau IV	2 mois	—	2 mois	
Niveau V	3 mois	—	3 mois	

(1) A comparer avec les dispositions légales et celles de l'accord national de mensualisation qui peuvent s'avérer plus favorables pour le départ volontaire à la retraite [v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN et la synthèse MÉTALLURGIE : ACCORDS NATIONAUX (OUVRIERS, ETAM, INGÉNIEURS ET CADRES)].
 (2) Avenant du 21-9-2015 non étendu.

2° Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis :

20 heures payées pour un préavis de 2 semaines, portées à 50 heures par mois pour un préavis ≥ 1 mois ; indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées en cas de non-utilisation du fait de l'employeur.

3° Dispense de préavis pour le salarié licencié ayant retrouvé un emploi :

— dispense de la 2° moitié du préavis ou de la totalité en accord avec l'employeur ;

— licenciement collectif d'ordre économique : application de l'accord national sur les problèmes généraux de l'emploi [v. la synthèse MÉTALLURGIE : ACCORDS NATIONAUX (OUVRIERS, ETAM, INGÉNIEURS ET CADRES)].

◆ Avenant relatif aux mensuels, art. 32, art. 34 modifié par avenant du 21-9-2015 non étendu, sans dérogation possible par accord d'entreprise et art. 34 bis ajouté par avenant du 21-9-2015 non étendu, sans dérogation possible par accord d'entreprise

6 Promotion ■ Possibilité de soumettre le salarié à une période probatoire dont la durée est fixée d'un commun accord.

Essai non satisfaisant : réintégration dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

◆ Avenant relatif aux mensuels, art. 4

7 Notion d'ancienneté ■ Pour la détermination de l'ancienneté sont prises en compte :

— la présence continue, c'est-à-dire le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, périodes de suspension incluses ;

— la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise ;

— l'ancienneté acquise, même dans une autre entreprise, en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur ;

— la durée du congé parental d'éducation dans la limite de 1,5 an.

Dérogation pour l'indemnité de départ à la retraite : voir n° 10.

◆ Avenant relatif aux mensuels, art. 14 et 25

8 Non-concurrence ■

1° AM d'atelier, administratifs et techniciens niveau IV ou V : clause à faire figurer dans la lettre d'engagement ou accord écrit entre les parties.

Contrepartie financière mensuelle : 5/10 de la moyenne mensuelle des 12 derniers mois portée, en cas de licenciement (sauf faute grave) à 6/10 de la même moyenne et versée tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

Possibilité pour l'employeur de se décharger de cette indemnité en libérant par écrit le salarié de l'interdiction de concurrence dans les 8 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail.

2° Autres mensuels : salariés exclus : mensuels classés aux niveaux I et II.

Clause à faire figurer dans le contrat ou la lettre d'engagement avec une durée maximale de 2 ans.

Contrepartie financière mensuelle : 4/10 de la moyenne mensuelle des 3 derniers mois pendant le durée de non-concurrence.

Possibilité pour l'employeur de se décharger de cette indemnité en libérant le salarié de la clause d'interdiction par écrit et dans les 8 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail.

◆ Avenant relatif aux mensuels, art. 37 ◆ Avenant relatif à certaines catégories de mensuels, art. 10

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

9 Indemnité de licenciement ■ Indemnité due, sauf faute grave, en cas de licenciement avant 65 ans.

1° Montant

Ancienneté (1)	Montant de l'indemnité (2)
De 2 à 5 ans	1/10 mois par année à compter de la 1 ^{re}
De 5 à 15 ans	1/5 mois par année entière à compter de la 1 ^{re}
Après 15 ans	1/5 mois par année entière à compter de la 1 ^{re} + 1/10 mois par année entière au-delà de 15 ans

(1) Déduction de l'ancienneté (nombre de mois ou fraction de mois) déjà prise en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement déjà perçue lors d'un précédent licenciement avec le même employeur.
 (2) A comparer avec les dispositions légales et celles de l'accord national de mensualisation qui peuvent s'avérer plus favorables [v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN et la synthèse MÉTALLURGIE : ACCORDS NATIONAUX (OUVRIERS, ETAM, INGÉNIEURS ET CADRES)].

Indemnité de licenciement égale au moins à 2 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 8 ans d'ancienneté.

Licenciement collectif pour motif économique : majoration de 20 % pour les salariés de 50 à 65 ans sauf en cas de reclassement, âge ouvrant droit au maintien des allocations de chômage jusqu'à la retraite, préretraite FNE, retraite.

2° Base de calcul : moyenne des rémunérations des 12 derniers mois, tous éléments de salaire inclus, ou des 3 derniers mois pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté.

3° indemnité minimale (AM d'atelier + administratifs et techniciens de niveau IV ou V) : dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, indemnité minimale égale à 2 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus, comptant au moins 5 ans d'ancienneté.

4° Reclassement (AM d'atelier + administratifs et techniciens de niveau IV ou V) : en cas de suppression d'emploi avec reclassement par l'employeur (sans déclassement ni perte de salaire et possibilité de refus après 6 mois), l'indemnité de licenciement est réduite de moitié. En cas de licenciement, sans faute grave, dans les 2 ans après son reclassement, l'intéressé peut



réclamer la 2^e moitié de l'indemnité de licenciement à son ancien employeur.

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 33 et 33 bis* ◆ *Avenant relatif à certaines catégories de mensuels, art. 11 et 12*

10 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Entreprises non adhérentes : indemnité versée en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite à partir de 65 ans (départ volontaire à partir de 60 ans si liquidation de la retraite complémentaire).

Ancienneté (1)	Montant
De 2 à 10 ans	1/10 mois par année
Après 10 ans	1,5 mois
Après 15 ans	2 mois
Après 20 ans	2,5 mois
Après 25 ans	3 mois
Après 30 ans	3,5 mois
Après 35 ans	4 mois
Après 40 ans	4,5 mois

(1) Voir n° 7. Déduction de l'ancienneté déjà prise en compte lors d'un précédent licenciement avec le même employeur pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

2° Entreprises adhérentes

Ancienneté	Montant (1)
2 ans	0,5 mois
5 ans	1 mois
10 ans	2 mois
20 ans	3 mois
30 ans	4 mois
35 ans	5 mois
40 ans	6 mois

(1) Indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement en cas de mise à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Ancienneté appréciée à la date de fin de préavis en excluant, par dérogation à la définition conventionnelle de l'ancienneté (v. n° 7), les contrats antérieurs avec la même entreprise.

3° Base de calcul identique à celle prévue pour l'indemnité de licenciement (v. n° 9).

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 34 modifié par avenant du 21-9-2015 non étendu, sans dérogation possible par accord d'entreprise et art. 34 bis ajouté par avenant du 21-9-2015 non étendu, sans dérogation possible par accord d'entreprise*

Section 4 Congés et jours fériés

11 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	1 semaine (1)
	enfant	1 jour
Décès	conjoint	3 jours
	enfant, père, mère	2 jours
	beau-parent, frère, sœur, grand-parent, petit-enfant	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Enfant malade	- 12 ans	4 jours ouvrés par année civile (après 1 an d'ancienneté) rémunérés à 50%

(1) Bénéfice du congé si le salarié se marie pendant sa période de congé annuel payé.

En cas de travail au rendement, calcul de la rémunération due au titre de ces congés sur la base de la dernière période de paie.

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 24 et 28*

12 Congés payés pour ancienneté ■ Congés ne pouvant pas être accolés au congé principal sauf accord de l'employeur.

Ancienneté (1)	Après 10 ans	Après 15 ans	Après 20 ans
Congé	1 jour	2 jours	3 jours

(1) Ancienneté appréciée au 1^{er} juin de chaque année civile.

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 27*

13 Rappel en cours de congés payés ■ AM d'atelier, administratifs et techniciens niveau IV ou V : attribution de 2 jours de congés supplémentaires + remboursement des frais occasionnés par le rappel.

◆ *Avenant relatif à certaines catégories de mensuels, art. 9*

14 Jours fériés ■

1° Chômage d'une fête légale : maintien de la rémunération.

2° Travail un jour férié (autre que le 1^{er} mai) : majoration d'incommodité de 50 % des heures effectuées, s'ajoutant aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires mais non cumulable avec les majorations prévues en cas de travail exceptionnel la nuit ou le dimanche. La majoration de 50 % peut être remplacée par un repos payé d'égale durée.

Dispositions non applicables au personnel de gardiennage et de surveillance.

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 26*

Section 5 Durée du travail

15 Dispositions générales ■ Voir la synthèse MÉTALLURGIE : ACCORDS NATIONAUX (OUVRIERS, ETAM, INGÉNIEURS ET CADRES) sur la durée du travail.

◆ *Art. 14*

16 Travail exceptionnel la nuit ou le dimanche ■

1° Travail exceptionnel de nuit : majoration d'incommodité de 25 % des heures effectuées entre 22 h et 6 h exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour surcroît d'activité, s'ajoutant aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

2° Travail le jour de repos hebdomadaire : majoration d'incommodité de 100 % des heures effectuées, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, notamment pour exécuter un travail urgent, incluant les majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 17*

17 Travail en équipes successives ■ En cas de travail en équipes successives avec rotation de postes comportant un travail habituel de nuit, sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques, majoration d'incommodité égale à 15 % du taux effectif de l'intéressé pour les heures effectuées entre 22 h et 6 h et à condition que leur nombre soit au moins égal à 6 (prime pouvant être étalée sur les postes successifs).

REMARQUE : prise en compte des avantages particuliers déjà accordés, notamment sous forme de primes d'équipes, que ces avantages aient été ou non établis sur 2 ou 3 postes.

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 19*

18 Pause payée ■ Indemnité d'1/2 heure de salaire au taux horaire effectif pour les salariés (due que si l'horaire ouvrant droit à l'indemnité comporte un arrêt de travail inférieur à 1 heure) :

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

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

REMARQUE : dispositions ne s'appliquant pas dans le cas de travaux comportant techniquement de longues et fréquentes interruptions (laminages, tréfilages, chargements périodiques de four...).

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 20*

19 Personnel de gardiennage, de surveillance et des services incendie ■ Personnel soumis à un horaire d'équivalence, seuil d'application des majorations pour heures supplémentaires fixé à 43 heures.

REMARQUE : disposition prévue sur la base d'une durée de travail de 39 h/semaine.

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 16*

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

20 Maladie, accident du travail ■

1° Indemnisation par année civile après 1 an d'ancienneté (6 mois en cas d'accident du travail).

Maintien de salaire – (IJSS + RP part employeur)	
A 100 %	A 75 %
45 jours + 15 jours par période de 5 ans	30 jours + 10 jours par période de 5 ans

Les indemnités ou prestations de la SS et des régimes de prévoyance sont retenues pour leur montant brut.

Maximum : rémunération nette.

REMARQUE : s'agissant de l'appréciation de l'indemnisation par année civile, un congé maladie commençant une année et se poursuivant l'année suivante doit être pris en compte en totalité au titre de la 1^{re} année (© Cass. soc., 3 juill. 1986, n° 83-43.433).

En cas de reprise du travail à temps partiel avec maintien des indemnités journalières autorisée par la sécurité sociale et acceptée par l'employeur : versement par l'employeur, outre la rémunération correspondant au travail effectivement fourni par le salarié, une indemnisation complémentaire permettant de lui assurer le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet, dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif.

2° Garantie d'emploi en cas de maladie : durant les périodes d'indemnisation à plein tarif. Puis, licenciement possible avec versement de l'indemnité de préavis.

3° Congés payés et maladie :

— périodes de maladie indemnisées assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés ;

— maladie au moment du départ en congés : indemnité compensatrice pouvant être remplacée, au choix de l'intéressé, par une prise effective des congés s'il reprend son travail avant le 31 octobre.

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 27, art. 30 modifié par avenant du 26-6-2003 étendu par arrêté du 9-6-2004, JO 23-6-2004 et art. 31*

21 Maternité ou adoption ■

1° Indemnisation : après 1 an d'ancienneté, maintien du salaire (sous déduction des indemnités journalières brutes de la SS et des régimes de prévoyance) pendant 6 semaines avant l'accouchement (+ 2 semaines en cas d'état pathologique) et 10 semaines après l'accouchement (12 semaines en cas de naissances multiples) ; 10 semaines en cas d'adoption.

2° Réduction d'horaire : à partir du 3^e mois de grossesse, sortie anticipée de 5 mn, sans réduction de salaire + pause payée au taux du salaire réel de 30 mn par jour (15 mn le matin et l'après-midi ou 30 mn le matin ou l'après-midi).

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 23 et art. 24 modifié par avenant du 26-6-2003 étendu par arrêté du 9-6-2004, JO 23-6-2004*

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

22 Retraite complémentaire ■ Institution : institution relevant de l'UNIRS.

Chefs d'atelier (catégorie A), contremaîtres et salariés susceptibles d'être affiliés à l'IRCACIM sont affiliés soit au régime de l'UNIRS, soit, de préférence, au régime de l'IRCACIM.

Entreprises adhérant au régime prévu à l'article 36 de l'annexe I de la CC de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47 : possibilité d'affilier les salariés ne bénéficiant pas du régime de l'article 36 et ayant un coefficient hiérarchique au moins égal à 200, soit au régime de l'UNIRS, soit au régime de l'article 36, soit au régime de l'IRCACIM.

Cotisation : non fixée par la convention collective.

◆ *Protocole d'accord du 11-12-61, agréé par arrêté du 30-6-62, JO 15-7-62*

23 Régime de prévoyance ■

1° Organismes assureurs recommandés : IONIS, MALAKOFF MEDERIC, NOVALIS TAITBOUT, REUNICA, PREVA-DIES HARMONIE MUTUELLES.

2° Bénéficiaires : salariés ayant plus d'1 an d'ancienneté ne bénéficiant pas de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47.

3° Cotisations : pour une année complète de travail, taux de cotisation minimum égal à 0,30 % du montant du taux garanti annuel (TGA) du mensuel classé au coefficient 215 (administratifs et techniciens) (v. n° 37).

Possibilité également de prévoir pour une année complète de travail, une cotisation, à la charge exclusive du salarié, égale au minimum à 0,20 % du montant du taux garanti annuel (TGA) du mensuel classé au coefficient 215 (administratifs et techniciens) (v. n° 37).

REMARQUE : cotisation calculée sur la base du TGA en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail (calcul prorata temporis pour les salariés à temps partiel, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat a pris fin en cours d'année).

Imputation de ces cotisations sur toute cotisation affectée par l'employeur (et toute cotisation prise en charge par le salarié si mise en place par l'employeur) à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

4° Prestations : mise en place prioritaire d'une garantie décès pouvant inclure le versement d'un capital en cas de décès ou, par anticipation, en cas d'invalidité de 3^e catégorie, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 30 bis ajouté par avenant du 30-11-2010 étendu par arrêté du 13-7-2011, JO 22-7-2011, applicable à compter du 1-4-2011* ◆ *Annexe V ajouté par avenant du 30-11-2010 étendu par arrêté du 13-7-2011, JO 22-7-2011, applicable à compter du 1-4-2011*

Section 8 Classification des emplois

24 Dispositions générales et références ■ Classification de l'accord national du 21-7-75 modifié (v. la synthèse MÉTALLURGIE : ACCORDS NATIONAUX (OUVRIERS, ETAM, INGÉNIEURS ET CADRES)).

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 8* ◆ *Annexe I*

Section 9 Salaires, primes et indemnités

25 Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés ou en équipes successives ■ Voir nos 14, 16 et 17.

26 Indemnité de panier ■ Indemnité de panier renommée indemnité de restauration sur le lieu de travail ♦ *Avenant du 21-9-2015 non étendu*).

Bénéficiaires : mensuels effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 h et 6 h ou qui, ayant effectué au moins 9 heures de jour, prolongent leur travail d'au moins 1 heure après 22 h [salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (travail en horaire décalé ou travail de nuit) ne lui permettant ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Indemnité versée uniquement au titre des jours où le salarié se trouve dans l'une des situations susvisées ♦ *Avenant du 21-9-2015 non étendu*].

Montant : voir n° 37.

REMARQUE : l'indemnité de restauration sur le lieu de travail dont le taux est supérieur au montant de l'allocation forfaitaire fixé au 1^{er} janvier de chaque année par l'ACOSS reste acquise ♦ *Avenant du 21-9-2015 non étendu*).

♦ *Avenant relatif aux mensuels, art. 18 modifié par avenant du 21-9-2015 non étendu, sans dérogation possible par accord d'entreprise*

27 Prime d'ancienneté ■ A faire figurer à part sur le bulletin de paie.

Taux : 3 % après 3 ans d'ancienneté + 1 % par période d'un an, avec maximum de 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Base de calcul : rémunération minimale hiérarchique (v. n° 37).

Prime variant avec l'horaire de travail et supportant, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

♦ *Avenant relatif aux mensuels, art. 15*

28 Intérim ■ En cas d'intérim intégral dans un emploi à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à 2 mois, versement à partir du 3^e mois et pour les 2 mois écoulés d'une indemnité égale au 3/4 de la différence entre le 12^e du taux garanti annuel du remplaçant et celui du remplacé.

♦ *Avenant relatif aux mensuels, art. 5*

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

♦ *Avenant relatif aux mensuels, art. 7*

30 Mutation professionnelle ■ Personnel visé : AM d'atelier, administratifs et techniciens classés au niveau IV ou V.

Maintien de la rémunération antérieure pendant 6 mois si la mutation entraîne une réduction de rémunération.

Maintien du coefficient pour les salariés âgés de 50 ans et plus ayant eu pendant 5 ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure au nouvel emploi.

En cas de licenciement ou de départ à la retraite dans les 2 ans suivant la réduction de la rémunération ou la mutation, calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ à la retraite sur la base d'une rémunération au moins égale à celle que le salarié avait au moment de la modification du contrat.

♦ *Avenant relatif à certaines catégories de mensuels, art. 7*

31 Travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement ■ Tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au taux garanti annuel de son échelon.

♦ *Avenant relatif aux mensuels, art. 10*

32 Garantie de fin de carrière pour les ouvriers ■ Personnel visé : ouvrier âgé de 50 ans et plus, ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 2 ans d'ancienneté dans l'emploi, muté en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par un médecin du travail.

En cas de modification du contrat de travail entraînant l'occupation d'un emploi de niveau ou échelon inférieur, maintien du coefficient et maintien du salaire antérieur pendant 6 mois. Puis, versement pendant 6 mois, d'une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

♦ *Avenant relatif aux mensuels, art. 31 bis*

33 Changement de résidence ■ En cas de mutation d'un salarié imposant un changement de résidence intervenant sur demande de l'employeur, frais de déménagement et de déplacement de l'intéressé et de sa famille remboursés, sauf accord spécial, sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

♦ *Avenant relatif aux mensuels, art. 36*

34 Salaire des jeunes âgés de moins de 18 ans ■ Absence d'abattement sur la rémunération de l'adulte, si le jeune effectue de façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité des travaux habituellement confiés aux adultes.

Sinon abattements appliqués aux jeunes de moins de 18 ans employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage.

Abattements	16 à 17 ans	17 à 18 ans
Sur le taux garanti annuel de l'échelon :		
- à l'embauchage	- 15 %	- 10 %
- de 6 mois à 1 an de pratique	- 10 %	- 5 %
Sur le salaire minimal de l'échelon	- 10 % pendant les 6 premiers mois	- 10 % pendant les 6 premiers mois

♦ *Avenant relatif aux mensuels, art. 13*

35 Salaires des apprentis ■ Sous réserve des dispositions légales pouvant s'avérer plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN), salaire horaire fixé comme suit indépendamment de l'âge.

Année du contrat	% du SMIC
1 ^{re} année	
- 1 ^{er} semestre	25 %
- 2 ^e semestre	35 %
2 ^e année	
- 3 ^e semestre	45 %
- 4 ^e semestre	55 %
3 ^e année	
- 5 ^e semestre	70 %
- 6 ^e semestre	70 %

Durée d'apprentissage réduite d'1 an, car pendant 1 année au moins, formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique : apprenti considéré comme ayant effectué une 1^{re} année d'apprentissage.

Prorogation du contrat d'apprentissage, dans les conditions légales : application du salaire horaire du dernier semestre de la durée normale de formation.

♦ *Avenant relatif aux mensuels, art. 38* ♦ *Annexe III*

36 Déplacements ■

1° Champ d'application géographique : déplacements effectués en France métropolitaine + déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et dans les pays membres de la CEE à la date de signature de l'accord.

2° Définitions

Notion	Définition
Lieu d'attachement	Établissement par lequel le salarié est géré administrativement
Point de départ du déplacement	Domicile du salarié (à défaut de précision dans le contrat de travail) (1) (2)
Déplacement	Mission extérieure au lieu d'attachement amenant le salarié à exécuter son travail sur un autre lieu d'activité et à supporter des frais inhabituels (3)
Grand déplacement	Lieu d'activité à + de 50 km du point de départ nécessitant un temps normal de voyage AR > 2 h 30
Temps de voyage	En grand déplacement, temps nécessaire pour se rendre soit du point de départ au chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir soit d'un chantier à un autre
Temps de trajet	Temps nécessaire, chaque jour ouvré, pour se rendre du lieu d'hébergement au lieu de travail ou en revenir (4)
Temps de transport	Temps nécessaire pour se rendre dans le cadre de l'horaire de travail de la journée d'un chantier à l'autre

(1) Si le domicile est situé hors territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain (à défaut, le domicile est réputé être le lieu d'attachement).
 (2) Si le salarié habituellement sédentaire effectue une mission occasionnelle de déplacement, le point de départ est le lieu habituel de travail.
 (3) Le salarié embauché pour un chantier n'est pas en déplacement tant qu'il reste attaché à ce chantier.
 (4) Le lieu d'hébergement peut être le point de départ pour les petits déplacements.

3° Régime des petits déplacements

a) *Transport et trajet* : le transport durant l'horaire de travail s'effectue sans perte de salaire. Temps de trajet AR > 1 h 30 indemnisé au taux effectif garanti du salarié. Frais de transport supplémentaires remboursés au tarif seconde classe des transports publics sur justification.

b) *Indemnité différentielle de repas* : si repas non assuré sur place par l'employeur ou le client et si obligation de prendre un repas au lieu de déplacement, versement d'une indemnité égale à 2,5 fois le minimum garanti légal (pour le montant du MG, v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

4° Régime des grands déplacements

a) *Temps de voyage* : pas de perte de salaire s'il se situe durant l'horaire de travail. Si en dehors de l'horaire, indemnisation sur la base du salaire réel sans majorations et du temps normal de voyage par le transport public fixé.

b) *Frais de transport* du voyage à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2^e classe du transport public fixé. Si voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 h entre 21 h et 8 h, attribution d'une couchette 2^e classe ou, à défaut, une place 1^{re} classe. Si transport par avion, attribution d'une place en classe touristique.

REMARQUE : lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction, remboursement sur la base des frais réellement engagés.

c) *Bagages personnels* pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises SNCF ou avion sur présentation du récépissé (+ 20 kg si déplacement de plus de 3 mois + bicyclette ou vélomoteur si nécessaire pour exécution mission).

d) *Temps d'installation* indemnisé si déplacement > 2 semaines sur la base du salaire réel sans majorations dans la limite de 4 h (sauf si logement réservé par l'employeur ou le client).

e) *Indemnité de séjour* versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission et fixée au minimum, par journée complète, à 13 fois le minimum garanti légal (pour le montant du MG, v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

REMARQUE : l'indemnité se décompose comme suit : indemnité de logement (5 MG), indemnité de repas (2,5 MG), indemnité de petit-déjeuner (1 MG), indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement (2 MG restant

due intégralement dans le cas de journée incomplète à la suite de départ ou retour en cours de journée).

Majoration de l'indemnité de 10 % dans les 3 cas suivants sans possibilité de cumul :

- 2 premières semaines de tout grand déplacement ;
- tout grand déplacement dans toute ville (ou agglomération de communes) de 100 000 habitants et + ;
- tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

Majoration du barème ci-dessus en fonction de la durée du déplacement :

- 100 % pour les 10 premières semaines ;
- 90 % au-delà de la 10^e semaine.

Pas de versement de l'indemnité pendant les congés payés sauf si reprise après congés au même lieu d'activité qu'au départ. Dans ce cas, indemnité versée dans la limite des 10 premières semaines de la reprise au taux de 100 %.

f) *Voyage de détente* permettant le retour au point de départ durant les jours non ouvrés et pouvant être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou un tiers désigné (en km de déplacements).

	Fréquence des voyages	Détente minimale	Délai minimum avant fin mission ou congés payés
≤ 100 km	1 voyage toutes les 2 semaines	1 jour non ouvré	2 semaines
101 à 400 km	1 voyage toutes les 4 semaines	1,5 jour non ouvré	2 semaines
401 à 1 000 km	1 voyage toutes les 6 semaines	2 jours non ouvrés	3 semaines
> 1 000 km	Fixés dans le cadre de l'entreprise à chaque déplacement		4 semaines

g) *Congés exceptionnels pour événements familiaux* : droit à un voyage réglé comme voyage de détente en cas de décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, du frère, de la sœur ou d'un beau-parent.

h) *Maladie ou accident* : maintien des indemnités de séjour jusqu'à hospitalisation ou retour au point de départ (maximum 15 jours). Maintien ensuite pendant 15 jours de l'indemnité logement en cas d'hospitalisation sur place ou de retour.

Si arrêt > 15 jours, droit à un voyage de retour. Si arrêt ≤ 15 jours, droit à un voyage de retour comptant comme voyage de détente si retour au point de départ au moins 2 jours avant la reprise.

Frais supplémentaires, en cas d'hospitalisation sur place, non couverts par la SS ou assurance pris en charge par l'employeur.

En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, droit à un voyage AR pour personne proche du salarié.

i) *Décès* : frais de retour du corps supportés par l'employeur + voyage AR pour personne proche du salarié.

j) *Licenciement* : voyage de retour à la charge de l'employeur.

k) *Assurance voyage avion* : assurance au besoin par l'employeur pour le risque décès-invalidité à hauteur d'un capital minimal correspondant à un an de salaire + 30 % par personne à charge.

l) *Déplacements en automobile* : frais à la charge de l'employeur si utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service. Remboursement en fonction d'un accord préalable.

◆ *Avenant relatif aux mensuels, art. 35* ◆ *Annexe IV*

37 Salaires minima

1° *Rémunérations minimales hiérarchiques* servant de base au calcul de la prime d'ancienneté (base 151,67 h/mois) calculées à partir d'une valeur du point et assorties d'une majoration de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et prime de panier [indemnité de restauration sur le lieu de travail ◆ *Avenant du 21-9-2015 non étendu*] :



Date d'application (1)	Valeur du point	Indemnité de restauration sur le lieu de travail	Avenant	Extension
Au 1-1-2009	4,81753 €	6,45742 €	(© Avenant du 10-4-2009)	Arrêté du 3-8-2009 (JO 8-8-2009) (2)
Au 1-1-2011	4,87293 €	6,53168 €	(© Avenant du 24-2-2011)	Arrêté du 25-5-2011 (JO 1-6-2011) (2)
Au 1-1-2012	4,92897 €	6,60679 €	(© Avenant du 16-3-2012)	Arrêté du 5-7-2012 (JO 18-7-2012) (2)
Au 1-1-2013	4,96594 €	6,65634 €	(© Avenant du 25-3-2013)	Arrêté du 19-7-2013 (JO 3-8-2013) (2)
Au 1-1-2014	4,99077 €	6,68962 €	(© Avenant du 12-3-2014)	Arrêté du 15-7-2014 (JO 27-7-2014) (2)

(1) Au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel pour les non-adhérents.
(2) Secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension.

2° Rémunérations annuelles garanties (base 35 h/semaine). Travailleurs à domicile exclus.

REMARQUE : doivent être exclus de l'assiette de comparaison, les éléments prévus par l'accord national du 13-7-83 modifié [v. la synthèse MÉTALLURGIE : ACCORDS NATIONAUX (OUVRIERS, ETAM, INGÉNIEURS ET CADRES)] et [l'indemnité de restauration sur le lieu de travail (v. n° 26) ♦ Avenant du 21-9-2015 non étendu].

Coeff.	2009 (1)			2011 (2)			2012 (3)		
	Ouvriers	AM d'atelier	Admin., tech. et AM	Ouvriers	AM d'atelier	Admin., tech. et AM	Ouvriers	AM d'atelier	Admin., tech. et AM
140	15 955 €	–	15 955 €	16 501 €	–	16 501 €	17 062 €	–	17 062 €
145	15 995 €	–	15 973 €	16 543 €	–	16 520 €	17 105 €	–	17 082 €
155	16 108 €	–	15 995 €	16 660 €	–	16 543 €	17 226 €	–	17 105 €
170	16 135 €	–	16 015 €	16 687 €	–	16 563 €	17 254 €	–	17 126 €
180	–	–	16 039 €	–	–	16 588 €	–	–	17 152 €
190	16 221 €	–	16 066 €	16 776 €	–	16 617 €	17 346 €	–	17 182 €
215	17 868 €	18 200 €	17 046 €	18 309 €	18 659 €	17 438 €	18 675 €	19 032 €	17 787 €
225	–	–	17 812 €	–	–	18 222 €	–	–	18 586 €
240	19 914 €	20 269 €	18 961 €	20 366 €	20 755 €	19 397 €	20 773 €	21 170 €	19 785 €
255	20 933 €	21 307 €	19 942 €	21 421 €	21 829 €	20 401 €	21 849 €	22 266 €	20 809 €
270	22 149 €	–	21 120 €	22 685 €	–	21 606 €	23 139 €	–	22 038 €
285	23 396 €	23 831 €	22 300 €	23 953 €	24 410 €	22 813 €	24 432 €	24 898 €	23 269 €
305	–	25 358 €	23 724 €	–	25 969 €	24 270 €	–	26 488 €	24 755 €
335	–	27 840 €	26 048 €	–	28 511 €	26 647 €	–	29 081 €	27 180 €
365	–	30 198 €	28 220 €	–	30 890 €	28 869 €	–	31 508 €	29 446 €
395	–	32 693 €	30 568 €	–	33 461 €	31 271 €	–	34 130 €	31 896 €

(1) Avenant du 10-4-2009 étendu par arrêté du 3-8-2009, JO 8-8-2009 (secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension).

(2) Avenant du 24-2-2011 étendu par arrêté du 25-5-2011, JO 1-6-2011 (secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension).

(3) Avenant du 16-3-2012 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 18-7-2012 (secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension).

Coeff.	2013 (1)			2014 (2)		
	Ouvriers	AM d'atelier	Admin., tech. et AM	Ouvriers	AM d'atelier	Admin., tech. et AM
140	17 369 €	–	17 369 €	17 560 €	–	17 560 €
145	17 413 €	–	17 389 €	17 605 €	–	17 580 €
155	17 536 €	–	17 413 €	17 729 €	–	17 605 €
170	17 565 €	–	17 434 €	17 758 €	–	17 626 €
180	–	–	17 461 €	–	–	17 653 €
190	17 658 €	–	17 491 €	17 852 €	–	17 683 €
215	18 955 €	19 317 €	18 054 €	19 164 €	19 529 €	18 253 €
225	–	–	18 865 €	–	–	19 073 €
240	21 085 €	21 488 €	20 082 €	21 317 €	21 724 €	20 303 €
255	22 177 €	22 600 €	21 121 €	22 421 €	22 849 €	21 353 €
270	23 486 €	–	22 369 €	23 744 €	–	22 615 €
285	24 798 €	25 271 €	23 618 €	25 071 €	25 549 €	23 878 €
305	–	26 859 €	25 102 €	–	27 154 €	25 378 €
335	–	29 488 €	27 561 €	–	29 812 €	27 864 €
365	–	31 949 €	29 858 €	–	32 300 €	30 186 €
395	–	34 608 €	32 343 €	–	34 989 €	32 699 €

(1) Avenant du 25-3-2013 étendu par arrêté du 19-7-2013, JO 3-8-2013 (secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension).

(2) Avenant du 12-3-2014 étendu par arrêté du 15-7-2014, JO 27-7-2014 (secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension).

◆ Avenant relatif aux mensuels, art. 9 et art. 18 modifié par avenant du 21-9-2015 non étendu, sans dérogation possible par accord d'entreprise ◆ Avenant relatif à certaines catégories de mensuels, art. 8 ◆ Annexe II