

ACCORD NATIONAL DU 3 MARS 2006
PORTANT AVENANT A L'ACCORD NATIONAL DU 28 JUILLET 1998 MODIFIE
SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA METALLURGIE,
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE
DU 13 MARS 1972 MODIFIEE
ET A L'ACCORD NATIONAL DU 10 JUILLET 1970 MODIFIE
SUR LA MENSUALISATION

Entre :

- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,
- Les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes, à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie, désigné ci-après par l'expression « l'accord national », à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, et à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.

I – ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL A LA DUREE LEGALE DE 35 HEURES

Article 1 :

Les alinéas 6 à 9 inclus de l'article 5 de l'accord national sont supprimés.

La dernière phrase de l'alinéa 16 de l'article 5 de l'accord national est supprimée.

Article 2 :

Au paragraphe 6.1 de l'article 6 de l'accord national, le nombre « 180 » est remplacé par le nombre « 220 », et le nombre « 150 » par le nombre « 175 ». A la fin du premier alinéa de ce paragraphe, il est ajouté la phrase suivante : « *Ces nombres ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4, du code du Travail.* »

A ce même paragraphe 6.1, il est ajouté six alinéas ainsi rédigés :

« Toutefois, dans les entreprises où l'organisation du travail le permet, le salarié qui le souhaite peut, conformément à l'article L. 212-6-1 du code du Travail, effectuer, en accord avec son employeur et sur une période convenue, des heures supplémentaires s'ajoutant au volume d'heures supplémentaires du contingent visé ci-dessus.

L'employeur peut faire effectuer les heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail, sans avoir à solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avoir recueilli l'accord exprès du salarié concerné dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail.

Cet avenant devra préciser le nombre d'heures que le salarié concerné sera conduit à effectuer sur une période donnée, après épuisement du contingent, dans le cadre d'un horaire collectif ou individuel.

Le paiement des heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail se fera selon les modalités prévues au paragraphe 6.3 ci-dessous.

Les heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail n'ouvrent pas droit au repos compensateur prévu pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du code du Travail.

La réalisation des heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail ne peut conduire le salarié à dépasser les durées maximales du travail prévues par les dispositions législatives et conventionnelles applicables. ».

Au premier alinéa du paragraphe 6.3 de l'article 6 de l'accord national, il est inséré les mots « *ou avec l'accord* », entre les mots « *à la demande* » et « *de l'employeur* ».

Au deuxième alinéa du paragraphe 6.3 de l'article 6 de l'accord national, entre les mots « *ne sont pas* » et « *pris en compte* », il est inséré les mots « *, sauf exceptions dans les cas et les conditions prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles applicables,* ».

Au troisième alinéa du paragraphe 6.3 de l'article 6 de l'accord national, entre le mot « *majorations* » et le mot « *légales* », il est ajouté les mots « *conventionnelles ou* ».

A ce même alinéa, après le mot « *légales* », il est ajouté les mots « *applicables dans l'entreprise* », et, entre la première et la deuxième phrase, il est inséré une phrase ainsi rédigée : « *Toutefois, un accord collectif ayant un champ d'application plus restreint que le présent accord national, conclu postérieurement au 3 mars 2006, ne peut retenir des taux de majoration inférieurs, respectivement, aux taux de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires et de 50 % pour les heures suivantes, à l'exception des entreprises de 20 salariés ou moins pour lesquelles le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires est, dans les conditions prévues par la loi, de 10 %.* »

Au dernier alinéa du paragraphe 6.3 de l'article 6 de l'accord national, le membre de phrase « *, y compris de la bonification prévue par l'article L. 212-5, I, du code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires,* » est supprimé.

Article 3 :

Au paragraphe 8.9 de l'article 8 de l'accord national, le membre de phrase « *un plafond de 1600 heures de travail effectif,* » est remplacé par le membre de phrase suivant : « *l'horaire légal annuel équivalent à l'horaire légal hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, visé à l'article L. 212-8 du code du Travail,* ».

Article 4 :

Au dernier alinéa de l'article 9 de l'accord national, le membre de phrase « *d'un commun accord entre l'employeur et le salarié* » est remplacé par le membre de phrase suivant : « *par accord collectif* ».

Article 5 :

L'article 11.1 et l'article 11.2 de l'accord national sont remplacés par un article 11 ainsi rédigé :

« Article 11 : Compte épargne-temps**11.1 - Formalités de mise en œuvre**

La mise en œuvre, au profit du salarié, d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement est négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, au profit de leurs salariés, des comptes épargne-temps selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés. »

11.2 - Ouverture du compte

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise.

11.3 - Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'Assurance de Garantie des Salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du Travail. En outre, l'employeur devra impérativement s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de Garantie des Salaires.

Les coordonnées de l'organisme assureur seront communiquées au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

L'employeur doit communiquer, chaque année, au salarié l'état de son compte.

11.4 - Alimentation du compte

Le salarié peut décider d'alimenter son compte par les éléments suivants :

- les congés payés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an ;
- les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire ;
- les heures de repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- les heures de repos compensateur prévues pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du code du Travail ;
- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié cadre ou un salarié itinérant non-cadre dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3, I ou II, du code du Travail ;
- les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- l'intéressement des salariés à l'entreprise ;
- les sommes issues de la réserve de participation et les sommes versées dans un plan d'épargne entreprise, à l'issue de leur période d'indisponibilité.

Dans les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, l'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié par les heures qui sont ou seront effectuées au-delà de la durée collective du travail.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments, susceptibles d'alimenter le compte à son initiative, qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire.

11.5 - Valorisation des éléments

Lors de son alimentation, le compte épargne-temps est exprimé en temps ou en argent.

Lorsque le compte est exprimé en temps, tout élément qui n'est pas exprimé en temps, alimentant le compte, est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en l'équivalent d'heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en l'équivalent de jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

Lorsque le compte est exprimé en argent, tout élément qui n'est pas exprimé en argent, alimentant le compte, tel que les jours de congés annuels ou les jours ou heures de repos, y sera affecté pour la valeur, à la date de son affectation, de l'indemnité ou de la rémunération, de l'heure ou du jour, correspondante.

Lorsque le compte épargne-temps est exprimé en argent, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon un taux d'intérêt annuel fixé par accord collectif national de branche. Lorsque le compte épargne-temps est valorisé en temps, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon l'évolution du salaire de base de l'intéressé.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise le mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

En l'absence de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés du mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

Lorsque le compte peut être utilisé pour financer un congé ou un passage à temps partiel, la valeur du compte, si ce dernier est exprimé en argent, est convertie en heures ou en jours de repos, lors de la communication au salarié de l'état de son compte. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la valeur du compte est convertie en heures de repos sur la base du salaire horaire à la date où l'employeur communique au salarié l'état de son compte. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, la valeur du compte est convertie en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail à la date où l'employeur communique au salarié l'état de son compte.

11.6 - Utilisation du compte

Les droits acquis inscrits au crédit du salarié peuvent être liquidés, transférés ou utilisés pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise laquelle de ces formes d'utilisation du compte il entend privilégier et, le cas échéant, celles qu'il entend exclure en totalité ou en partie.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, de celles qu'il exclura en totalité ou en partie.

11.6.1 - Liquidation ou transfert des droits acquis inscrits au crédit du salarié

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans le délai que ce dernier aura préalablement fixé, demander la liquidation ou le transfert d'une partie ou de la totalité des droits épargnés.

L'employeur peut prévoir, à périodicité régulière déterminée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la liquidation d'une partie ou de la totalité des droits acquis inscrits au compte.

Lors de la liquidation, il est alors versé au salarié une indemnité correspondant aux droits acquis liquidés, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité seront acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Le salarié peut transférer ses droits sur un plan d'épargne entreprise prévu à l'article L. 443-1 du code du Travail, un plan d'épargne interentreprises prévu à l'article L. 443-1-1 du code du Travail ou encore un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu à l'article L. 443-1-2 du code du Travail.

Il peut aussi décider de financer, avec ses droits, des prestations d'un régime de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, institué par l'entreprise dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, ou encore de financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la Sécurité sociale, dans la limite de douze trimestres d'assurance.

Lors d'une liquidation périodique du compte, le salarié de plus de 50 ans qui ne souhaite ni percevoir une indemnité correspondant à ses droits, ni les transférer sur un ou plusieurs plans d'épargne visés ci-dessus ou les utiliser pour financer les régimes de retraite précités, peut demander le maintien de ses droits sur le compte, tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en aura confié la gestion, en vue du financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière si une telle possibilité de congé ou de passage à temps partiel spécifique a été prévue au niveau de l'entreprise lors de la mise en œuvre du régime de compte épargne-temps.

11.6.2 - Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, à titre individuel, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel prévu par la loi (congé parental d'éducation, travail à temps partiel pour élever un enfant de moins de trois ans, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, travail à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, congé de formation, congé de solidarité familiale, etc.), les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ou le contrat de travail.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel dont le bénéficiaire n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives ou conventionnelles ou par le contrat de travail, mais résulte de l'existence des droits acquis, convertis en heures ou en jours de repos, figurant sur le compte. Ce dernier congé ou passage à temps partiel est aussi appelé « congé ou passage à temps partiel spécifique ».

Pour prendre ce congé ou passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande, par écrit, au moins six mois avant la date prévue pour son départ en congé ou pour la transformation de son contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, en précisant la durée du congé ou du passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de trois mois au plus le point de départ du congé ou du passage à temps partiel spécifique demandé par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Dans les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, les droits affectés par l'employeur au compte épargne-temps, en application de l'alinéa 10 du paragraphe 11.4 du présent accord, peuvent être utilisés pour financer un congé collectif ou individuel dont la durée et les conditions de prise sont fixées par l'employeur compte tenu de la charge de travail de l'entreprise.

Les éléments affectés au compte ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation, pendant son congé ou son passage à temps partiel, calculée sur la base du salaire réel au moment du départ. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation pourra être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Cette indemnité suit le même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé ou de son passage à temps partiel, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.7 - Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité seront acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que les salaires.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise. »

II – PRISE EN COMPTE DES NOUVELLES REALITES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6 :

Au deuxième alinéa de l'article 12 de l'accord national, après les mots « *contingent annuel d'heures supplémentaires* », il est ajouté le membre de phrase suivant : « *et, éventuellement, du nombre d'heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail* ».

Article 7 :

Au troisième alinéa du paragraphe 13.2 de l'article 13 de l'accord national, le membre de phrase « *1600 heures normales de travail effectif, majorées* » est remplacé par le membre de phrase suivant : « *l'horaire légal annuel équivalent à l'horaire légal hebdomadaire de 35 heures normales de travail effectif, visé à l'article L. 212-8 du code du Travail, majoré* ».

Au deuxième alinéa du paragraphe 13.3 de l'article 13 de l'accord national, le membre de phrase « *, y compris la bonification prévue par l'article L. 212-5, I, du code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires,* » est supprimé.

Après le septième alinéa du paragraphe 13.3 de l'article 13 de l'accord national, il est ajouté trois alinéas ainsi rédigés :

« A la demande de l'employeur et compte tenu de la charge de travail, les heures accomplies, avec l'accord du salarié, au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de forfait ouvrent droit à un complément de rémunération, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte de l'horaire.

Ce complément est égal, pour chaque heure ainsi effectuée, à la valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions des alinéas 3,4 et 5 ci-dessus.

La valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{Salaire réel mensuel}^{(1)}}{\text{horaire moyen mensuel convenu}} \quad \text{»}.$$

(1) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Article 8 :

Le paragraphe 14.1 de l'article 14 de l'accord national est remplacé par un nouveau paragraphe ainsi rédigé :

« 14.1 - Salariés visés

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du code du Travail, la formule du forfait défini en jours sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les salariés doivent disposer, soit en application d'une disposition spécifique de leur contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de leur fonction, d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps.

Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Nonobstant tout accord collectif de branche antérieur au 3 mars 2006, le forfait en jours sur l'année peut être conclu avec toutes les catégories de salariés, sous réserve des conditions particulières suivantes qui ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4, du code du Travail :

1 – Lorsque le salarié a la qualité de cadre, sa fonction, telle qu'elle résulte du contrat de travail, doit être classée, selon la classification définie à l'article 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, à un coefficient supérieur à 76.

2 – Lorsque le salarié n'a pas la qualité de cadre, la possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année est subordonnée à l'accord individuel écrit de l'intéressé et le refus de celui-ci ne saurait justifier, à lui seul, une rupture de son contrat de travail. Cette possibilité est limitée aux types de fonctions et niveaux de classement ci-après :

- pour les fonctions de montage sur chantiers extérieurs à l'établissement de référence, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 190 ;

- pour les fonctions itinérantes (notamment, commerciales, technico-commerciales, d'inspection, de contrôle technique) et celles de technicien de bureau d'études (notamment,

de recherche et développement, de méthodes, de prototypes, d'essai), de maintenance industrielle extérieure à l'établissement de référence ou de service après-vente (notamment de dépannage), le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 215 ;

- pour les fonctions d'agent de maîtrise, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 240. »

Au deuxième alinéa du paragraphe 14.2 de ce même article, le membre de phrase « *217 pour une année complète de travail* » est remplacé par le membre de phrase suivant : « *, pour une année complète de travail, le plafond visé à l'article L. 212-15-3, III, du code du Travail* ».

Ce deuxième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Toutefois, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie des jours de réduction d'horaire visés ci-dessus. Cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation, ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte. »

A la fin de la deuxième phrase du neuvième alinéa du paragraphe 14.2 de l'article 14 de l'accord national , il est ajouté le membre de phrase suivant : « *auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au deuxième alinéa ci-dessus* ».

Les deux premières phrases du premier alinéa du paragraphe 14.3 de l'article 14 de l'accord national sont remplacées par deux phrases ainsi rédigées :

« La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, y compris, le cas échéant pour les salariés non-cadres, la prime d'ancienneté, majoré de 30 %. »

Après le troisième alinéa du paragraphe 14.3 de l'article 14 de l'accord national, il est ajouté trois alinéas ainsi rédigés :

« Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction d'horaire, dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au deuxième alinéa du paragraphe 14.2 ci-dessus, perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'alinéa 1 ci-dessus.

La valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{Salaire réel mensuel}^{(1)}}{22 \text{ ou le nombre moyen mensuel de jours convenu}} \quad \text{»}.$$

Après le paragraphe 14.3 de l'article 14 de l'accord national, il est inséré un paragraphe 14.4 ainsi rédigé :

« 14.4 - Indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite prévues par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable, l'ancienneté acquise par le salarié non-cadre, au titre des périodes durant lesquelles l'intéressé a été lié par une convention de forfait en jours sur l'année avec la même entreprise, sera majorée de 50 % . »

III – RETRAITE

Article 9

I – A l'alinéa 3 du paragraphe 1 (*Régime général*) de l'article 11 (*Indemnité de départ à la retraite*) de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, avant le premier tiret, il est ajouté deux tirets rédigés comme suit :

- « - 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ; ».

II – Aux alinéas 5, respectivement, des sous-paragraphes A et B du paragraphe 2 (*Mise à la retraite avant 65 ans*) du même article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, avant le premier tiret, il est ajouté deux tirets rédigés comme suit :

- « - 1 mois après 2 ans ;
- 1,5 mois après 5 ans ; ».

(1) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Article 10

I – A l’alinéa 5 du paragraphe 31-1 (*Régime général*) de l’article 31 (*Retraite*) de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, avant le premier tiret, il est ajouté un tiret rédigé comme suit :

« - 0,5 mois après 2 ans ; ».

II – Aux alinéas 6, respectivement, des sous-paragraphes 31-2-1 et 31-2-2 du paragraphe 31-2 (*Mise à la retraite avant 65 ans*) du même article 31 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, avant le premier tiret, il est ajouté un tiret rédigé comme suit :

« - 1 mois après 2 ans ; ».

IV – APPLICATION DE L’ACCORD**Article 11 :**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt.

Toutefois, les dispositions suivantes n’entreront en vigueur qu’à la date d’entrée en vigueur de l’arrêté d’extension du présent accord :

- alinéa premier de l’article 2 fixant le volume du contingent annuel d’heures supplémentaires ;
- onze premiers alinéas de l’article 8 fixant les catégories de salariés pouvant être visés par le régime du forfait défini en jours sur l’année ;
- seizième et dix-septième alinéas de ce même article 8 fixant la garantie de rémunération applicable au salarié cadre ou non-cadre ayant conclu avec son employeur une convention de forfait en jours sur l’année ;

- trois derniers alinéas de ce même article 8 fixant les indemnités de licenciement et de départ à la retraite du salarié non-cadre ayant été lié, avec son employeur, par une convention de forfait en jours sur l'année.

Article 12 :

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du Travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

- L'Union des Industries et Métiers de la métallurgie
- 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 Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT
- La Fédération Nationale CFTC des Syndicats de la Métallurgie et Parties similaires
- La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT