

PARTIE I D

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

Modifiée

Annexes à l'Avenant « Mensuels »

ANNEXE I	1
Classification	1
ANNEXE II	15
Barèmes des taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques	15
Avenant du 17 février 2020 à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (tga / smh pour l'année 2020)	17
Barème des taux garantis annuels applicables en région parisienne pour l'année 2020 Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures	19
Barème des primes mensuelles d'ancienneté en Région parisienne (hors Seine-et-Marne) applicable à compter du 1er janvier 2020	20
ANNEXE III (Abrogée).....	22
ANNEXE IV	23
Conditions de déplacement des mensuels	23
Article 1.1. - Champ d'application.....	23
Article 1.2. - Lieu d'attachement	23
Article 1.3. - Point de départ du déplacement.....	23
Article 1.4. - Définition du déplacement.....	24
Article 1.5. - Nature des déplacements.....	24
Article 1.6. - Convention collective applicable au salarié en déplacement.....	24
Article 1.7. - Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport	24
Article 2.1. - Principe.....	25
Article 2.2. - Transport et trajet	25
Article 2.3. - Indemnité différentielle de repas.....	25
Article 2.4. - Indemnisation Forfaitaire.....	25
Article 2.5. - Dispositions complémentaires	25
Article 3.1. - Temps et mode de voyage.....	25
Article 3.2. - Frais de transport.....	26
Article 3.3. - Bagages personnels	26
Article 3.4. - Délai de prévenance et temps d'installation	26
Article 3.5. - Indemnité de séjour	26
Article 3.6. - Voyage de détente	27
Article 3.7. - Congés payés annuels.....	29
Article 3.8. - Congés exceptionnels pour événements familiaux.....	29
Article 3.9. - Maladies ou accidents.....	29
Article 3.10. - Décès.....	30
Article 3.11. - Élections.....	30
Article 3.12. - Maintien des garanties sociales	30
Article 3.13. - Voyage de retour en cas de licenciement.....	30
Article 3.14. - Assurance voyage en avion.....	30

Article 3.15. - Déplacements en automobile	30
Article 4.1. - Disposition préliminaire	31
Article 4.2. - Champ d'application.....	31
Article 4.3. - Élections	32
Article 4.4. - Désignations des délégués syndicaux	32
Article 4.5. - Exercice des fonctions.....	32
Article 4.6. - Temps et frais de trajet ou de voyage.....	32
Article 4.7. - Autres voyages ou trajets.....	32
Article 4.8. - Dispositions diverses.....	33
Article 5.1. - Comité d'hygiène et de sécurité.....	33
Article 5.2. - Responsabilité de l'employeur ou de son représentant.....	33
Article 5.3. - Premiers secours	35
Article 5.4. - Information des salariés.....	35
Article 5.5. - Visites médicales	35
Article 5.6. - Entreprises de moins de 50 salariés	36
Article 5.7. - Vestiaire et installation sanitaire.....	36
Article 6.1. - Dispositions générales (abrogé)	36
Article 6.2. - Stages à plein temps (abrogé).....	36
Article 7.1. - Principe.....	36
Article 7.2. - Dispositions recommandées.....	36
Article 8.1.	37
Article 9.1. - Avantages acquis	38

ANNEXE V 39

Liste indicative d'organismes de prévoyance 39

ANNEXE I

CLASSIFICATION

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

CLASSIFICATION « OUVRIERS »(1)

<p>Niveau IV (1)</p> <p>D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.</p> <p><i>Niveau de connaissances</i></p> <p>Niveau IV de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>Technicien d'atelier</p> <p>(coefficient 285) (T.A. 4)(2)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;- le choix et la mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.
	<p>Technicien d'atelier</p> <p>(coefficient 270) (T.A. 3) (1)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires;- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.
	<p>Technicien d'atelier</p> <p>(coefficient 255) (T.A. 2)(1)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Notes du GIM :

¹ Les deux techniciens d'atelier du niveau IV (TA 2 et TA 3) ont été institués par l'Avenant du 27 juin 1980 à la présente Convention collective, relative à la classification des ouvriers, qui a incorporé les dispositions de l'Avenant du 30 janvier 1980 à l'Accord national du 21 juillet 1975.

² Le technicien d'atelier du niveau IV (TA 4) a été institué par l'Avenant du 4 février 1983 à l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. L'Avenant du 11 juillet 1987 (art. 13) à la présente Convention collective a intégré dans ladite Convention ce nouveau technicien.

CLASSIFICATION « OUVRIERS » (Suite)

Niveau III

D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur; cependant, dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.

Niveau de connaissances professionnelles

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

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

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

Technicien d'atelier (coefficient 240)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant, dans un métier déterminé, des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau, P 3) et l'exécution :

- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;
- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

P 3 (coefficient 215)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.

Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

CLASSIFICATION « OUVRIERS » (Suite)

Niveau II

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

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

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

Niveau de connaissances professionnelles

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

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

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

P 2 (coefficient 190)

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

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

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

P 1 (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par l'exécution:

- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;
- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O 3) appliqués couramment.

Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

(1) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice : elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.

CLASSIFICATION « OUVRIERS » (Fin)

<p>Niveau I</p> <p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p>O 3 (coefficient 155)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Les consignes détaillées, données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.</p> <p>Les interventions portent sur les vérifications de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <hr/> <p>O 2 (coefficient 145)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies.</p> <p>Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <hr/> <p>O 1 (coefficient 140)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.</p>
--	--

CLASSIFICATION «ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS»

<p>Niveau V</p> <p>D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif..., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités.</p> <p>L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.</p> <p>Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.</p> <p>Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.</p> <p><i>Niveau de connaissances</i></p> <p>Niveau III de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3^{ème} échelon (coefficient 365)⁽¹⁾</p> <p>À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.</p> <hr/> <p>2^{ème} échelon (coefficient 335)</p> <p>À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.</p> <p>L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.</p> <hr/> <p>1^{er} échelon (coefficient 305)</p> <p>À cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.</p> <p>Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif</p>
--	--

Note du GIM :

¹ Note ajoutée par l'Avenant du 9 Juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective. «En application de l'article 7 bis de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 années d'expérience dans un emploi du 3ème échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 dudit Accord, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée».

CLASSIFICATION «ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS» (Suite)

Niveau IV

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.

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

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

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

Niveau de connaissances

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

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^{ème} échelon (coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;
- la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;
- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

2^{ème} échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

1^{er} échelon (coefficient 255)

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

CLASSIFICATION «ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS» (Suite)

Niveau III

D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

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

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

Niveau de connaissances

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

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^{ème} échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;
- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

2^{ème} échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...) ;
- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.

1^{er} échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel, mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;
- l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

CLASSIFICATION «ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS» (Suite)

<p>Niveau II</p> <p>D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p><i>Niveau de connaissances</i></p> <p>Niveaux V et V bis de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3^{ème} échelon (coefficient 190)</p> <p>Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.</p> <hr/> <p>2^{ème} échelon (coefficient 180)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.</p> <hr/> <p>1^{er} échelon (coefficient 170)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.</p>
---	---

CLASSIFICATION «ADMINISTRATIFS – TECHNICIENS» (Fin)

<p>Niveau I</p> <p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p>3^{ème} échelon (coefficient 155)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <hr/> <p>2^{ème} échelon (coefficient 145)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <hr/> <p>1^{er} échelon (coefficient 140)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).</p>
--	--

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAÎTRISE »

Définition générale de l'agent de maîtrise

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques industrielles ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelles au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

Niveau V

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

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

Ceci implique de:

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

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

Niveau de connaissances

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

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

3^{ème} échelon (AM 7) (coefficient 365)¹

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

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

2^{ème} échelon (AM 6) (coefficient 335)

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

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

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1^{er} échelon (AM5) (coefficient 305)

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

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

Note du GIM :

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

«En application de l'article 7 bis de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 années d'expérience dans un emploi du 3ème échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 dudit Accord, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.»

CLASSIFICATION «AGENTS DE MAÎTRISE» (Suite)

Niveau IV

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

Cette responsabilité implique de :

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

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

Niveau de connaissances.

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

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

3^{ème} échelon (AM 4) (coefficient 285)

Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

1^{er} échelon (AM3) (coefficient 255)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.

Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérifications nécessaires au respect des normes définies.

CLASSIFICATION «AGENTS DE MAÎTRISE» (Fin)

<p>Niveau III</p> <p>À partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.</p> <p>Cette responsabilité implique de:</p> <ul style="list-style-type: none">- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p> <p><i>Niveau de connaissances</i></p> <p>Niveaux V et IV b de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3^{ème} échelon (AM 2) (coefficient 240)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.</p> <p>Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p> <hr/> <p>1^{er} échelon (AM1) (coefficient 215)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).
---	--

ANNEXE II

BARÈMES DES TAUX GARANTIS ANNUELS ET DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES

AVENANT DU 17 FÉVRIER 2020 À LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES DE LA RÉGION PARISIENNE (TGA / SMH POUR L'ANNÉE 2020)

Entre le Groupe des Industries Métallurgiques d'une part, et les organisations syndicales soussignées d'autre part, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux décident de la convergence des Taux Garantis Annuels et de la valeur du point d'ancienneté de la Région Parisienne et de la Seine et Marne. Cette étape permet d'engager la convergence des conventions collectives des mensuels pour aboutir à un seul texte en Île de France, dans l'attente de la conclusion et du déploiement d'un dispositif commun en cours de négociation pour la France entière.

Article 1

Les Taux Garantis Annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2020 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte et ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2020.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des Taux Garantis Annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au SMIC annuel en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Toutefois, si une revalorisation du SMIC intervenait au cours de l'année 2020, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du Travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au SMIC correspondant à son horaire de travail effectif.

Article 2

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 7.30 € à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 3

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, reste fixée à 4.99077 € au 1^{er} janvier 2020.

Article 4

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.

Article 5

La fixation du barème des appointements annuels minimaux 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. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1.5 % d'ici la fin de l'année 2020, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des appointements annuels minimaux garantis.

Article 6

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail et déposé au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des Conseils de Prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du Travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du Travail.

BARÈME DES TAUX GARANTIS ANNUELS APPLICABLES EN RÉGION PARISIENNE POUR L'ANNÉE 2020

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

			ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS	AGENTS DE MAITRISE (sauf A.M. d'ATELIER)		OUVRIERS		AGENTS de MAITRISE D'ATELIER	
NIVEAU I	140	ÉCHELON 1	18 698			O1	18 698		
	145	ÉCHELON 2	18 898			O2	19 043		
	155	ÉCHELON 3	19 097			O3	19 445		
NIVEAU II	170	ÉCHELON 1	19 137			P1	19 554		
	180	ÉCHELON 2	19 352						
	190	ÉCHELON 3	19 572			P2	20 166		
NIVEAU III	215	ÉCHELON 1	20 001	AM1	20 001	P3	20 923	AM1	21 310
	225	ÉCHELON 2	21 036						
	240	ÉCHELON 3	22 046	AM2	22 046	TA1	23 117	AM2	23 454
NIVEAU IV	255	ÉCHELON 1	22 739	AM3	22 739	TA2	23 822	AM3	24 135
	270	ÉCHELON 2	24 032			TA3	25 252		
	285	ÉCHELON 3	25 402	AM4	25 402	TA4	26 688	AM4	27 061
NIVEAU V	305	ÉCHELON 1	26 784	AM5	26 784			AM5	28 467
	335	ÉCHELON 2	29 370	AM6	29 370			AM6	32 300
	365	ÉCHELON 3	31 882	AM7	31 882			AM7	34 080
	395	ÉCHELON 3	34 535	AM7	34 535			AM7	36 832

**BARÈME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ EN RÉGION PARISIENNE (HORS SEINE-ET-MARNE)
APPLICABLE À COMPTER DU 1ER JANVIER 2020**

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

Valeur du point : 4,99077 €

**ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE
(SAUF A. M. D'ATELIER)**

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

BARÈME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ EN RÉGION PARISSIENNE (HORS SEINE-ET-MARNE)

APPLICABLE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2020

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

Valeur du point : 4,99077 €

OUVRIERS

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

AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER

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

ANNEXE III(1)(ABROGÉE)

Ce document a été téléchargé par Astrid HARDY le 11/08/2020. Nous vous rappelons qu'il est la propriété exclusive du GIM.

Note du GIM :

¹ L'Annexe III – Salaires des apprentis a été abrogée par l'Avenant du 25 septembre 2017 à la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

ANNEXE IV

CONDITIONS DE DÉPLACEMENT DES MENSUELS⁽¹⁾

CHAPITRE I

GÉNÉRALITÉS – DÉFINITIONS

Article 1.1. – CHAMP D'APPLICATION

1.1.1. Professionnel

a) La présente *annexe* concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail, soit explicitement, soit implicitement, en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs, entraînant changement de résidence.

b) Le chapitre VIII de la présente *annexe* traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

1.1.2. Géographique

a) L'*annexe* s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la C.E.E. au 1er avril 1976.

b) Le chapitre VII de la présente *annexe* précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a).

Article 1.2. – LIEU D'ATTACHEMENT

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion le concernant, tels par exemple l'établissement de la paie, le paiement des cotisations de Sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paie, etc., sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

Article 1.3. – POINT DE DÉPART DU DÉPLACEMENT

1.3.1. Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié^(*).

(*) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement du point de départ qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part.

Note du GIM :

¹ Cette annexe résulte du protocole d'accord signé par le GIM le 13 avril 1976. Ce protocole d'accord, conformément à l'article 5 de l'accord du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs, a incorporé à l'avenant «Mensuels», sous forme de l'annexe IV, les dispositions de l'Accord national du 26 février 1976 concernant les déplacements professionnels avec toutefois quelques très légères modifications nécessitées par l'adaptation dudit accord à la convention collective régionale.

1.3.2. Par domicile du salarié, il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du code Civil)⁽¹⁾ ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

1.3.3. Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. À défaut, le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.

1.3.4. Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

Article 1.4. – DÉFINITION DU DÉPLACEMENT

1.4.1. Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité - sans pour autant qu'il y ait mutation - et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2. Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement tant qu'il reste attaché à ce chantier.

Article 1.5. – NATURE DES DÉPLACEMENTS

1.5.1. Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4., on distingue deux sortes de déplacements.

1.5.2. Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps de voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 h 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3. Tout autre déplacement au sens de la présente *annexe* est un petit déplacement.

Article 1.6. – CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AU SALARIÉ EN DÉPLACEMENT

La convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une autre convention.

Article 1.7. – DÉFINITION DES TERMES : TEMPS DE VOYAGE, DE TRAJET, DE TRANSPORT

1.7.1. Temps de voyage

Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'article 1.3.) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir, soit directement d'un chantier à un autre.

¹ Article 102 du code Civil, alinéa 1^{er} : « Le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement ».

NOTE DU GIM

*Article 2.2. - **Transport et trajet***

2.2.1. – Bien que l'Avenant du 3 juin 1991 à la Convention collective, qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti, ne le précise pas, le calcul de l'indemnisation du temps de trajet aller-retour excédant 1 heure 30 en cas de petit déplacement doit s'effectuer depuis juillet 1991 sur la base du TGA, prorata temporis.

1.7.2. Temps de trajet

Celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

1.7.3. Temps de transport

Celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

CHAPITRE II

RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS

Article 2.1. – PRINCIPE

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par les dispositions suivantes.

Article 2.2. – Transport et trajet

2.2.1. Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2. excédant 1 h 30, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au taux effectif garanti du salarié.

2.2.2. Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de seconde classe des transports publics sur justification.

2.2.3. Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

Article 2.3. – INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE REPAS

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti légal.

Article 2.4. – INDEMNISATION FORFAITAIRE

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2 et 2.3 seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

Article 2.5. – DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

Les articles 3.10. et 3.15. ci-après sont applicables aux petits déplacements.

CHAPITRE III

RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS

Article 3.1. - TEMPS ET MODE DE VOYAGE

3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de service, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage, compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4 L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

Article 3.2. – FRAIS DE TRANSPORT

3.2.1. Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2ème classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures, comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2ème classe ou, à défaut, à une place de 1ère classe.

3.2.3. Le transport par avion s'effectuera en classe touriste.

3.2.4. Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics, le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

Article 3.3. – BAGAGES PERSONNELS

3.3.1. Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg) sur présentation du récépissé.

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

3.3.3. Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail, qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4. Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

Article 3.4. – DÉLAI DE PRÉVENANCE ET TEMPS D'INSTALLATION

3.4.1. L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2. Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à deux semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de 4 heures.

Article 3.5. – INDEMNITÉ DE SÉJOUR

3.5.1. Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

Sa détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2. L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

- indemnité de logement 5 fois le minimum garanti légal,
- indemnité de repas 2,50 fois le minimum garanti légal,
- indemnité de petit déjeuner 1 fois le minimum garanti légal,
- indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement 2 fois le minimum garanti légal,

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3. Le barème ci-dessus sera majoré de 10 % dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

a) pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;

b) pour tout grand déplacement dans toute ville de 100.000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant, sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes, 100.000 habitants et plus ;

c) pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

3.5.4. Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2. et 3.5.3., s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

- 10 premières semaines 100 %
- au-delà de la 10^{ème} semaine 90 %

3.5.5. La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6. Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc., il en obtiendra le remboursement sur justification.

Article 3.6. – VOYAGE DE DÉTENTE

3.6.1. Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours non ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : un voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements situés de 101 km à 400 km : un voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;

- pour les déplacements de 401 km à 1000 km : un voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
- pour les déplacements situés à plus de 1000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2. L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport, pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des deux semaines visées, seront indemnisées dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

3.6.3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 km à 1.000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1.000 km.

3.6.4. Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission, sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.

Par ailleurs, sur demande, soit de l'employeur, soit du salarié, et ⁽¹⁾ d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à deux voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois, soit au cours, soit à la fin du déplacement.

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

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

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

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

3.6.8 Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2. et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9. Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

Note du GIM :

¹ Le mot «et» a remplacé le mot «ou» (Rectificatif établi paritairement le 20 décembre 1976 afin de rendre cette disposition conforme à celle de l'accord national signé par l'U.I.M.M.).

Article 3.7. – CONGÉS PAYÉS ANNUELS

3.7.1. Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2. L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois, si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des dix premières semaines de la reprise, au taux de 100 %.

3.7.3. En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de 10 semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

Article 3.8. – CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par l'article 28 de l'avenant « Mensuels » en cas de décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, du frère, de la sœur ou d'un beau-parent, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement ⁽¹⁾.

3.8.2. Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par l'article 28 de l'avenant « Mensuels », ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre de voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

Article 3.9. – MALADIES OU ACCIDENTS

3.9.1. En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date, soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser 15 jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier, sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3. Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2.

3.9.4. Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la Sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

3.9.5. Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par l'article 30 de l'avenant « Mensuels ».

Note du GIM :

¹ Il y a lieu d'ajouter aux cas visés par l'article 28 de l'avenant "Mensuels", le décès des grands-parents et des petits-enfants. En effet, l'accord national du 26 février 1976, en son article 3.8.1. (reproduit p. II A/26 du présent Recueil) visait «le congé exceptionnel prévu par la Convention collective applicable en cas de décès d'un ascendant ou d'un descendant». Ces dispositions ont été reprises, en les adaptant à la Convention collective des Métaux de la région parisienne, par le protocole d'accord du 13 avril 1976 (art. 3.8.1. ci-dessus). À cette date, les seuls cas de décès d'ascendant ou de descendant prévus par l'article 28 de l'avenant « Mensuels » concernaient le père, la mère et l'enfant. Or, depuis, l'avenant du 20 novembre 1979 ayant ajouté à l'article 28 précité, le cas de décès des grands-parents et des petits-enfants, ces nouveaux cas sont également visés par l'article 3.8.1 ci-dessus et donnent droit à un voyage réglé comme un voyage de détente.

3.9.6. En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

Article 3.10. – DÉCÈS

3.10.1. En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2 L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6, au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Article 3.11. – ÉLECTIONS

3.11.1. Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2. Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

Article 3.12. – MAINTIEN DES GARANTIES SOCIALES

Lorsque les conditions du déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toute disposition pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

Article 3.13. – VOYAGE DE RETOUR EN CAS DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2. et 3.3.

Article 3.14. – ASSURANCE VOYAGE EN AVION

3.14.1. Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de Sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30% par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

3.14.2 Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3. On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé, à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

Article 3.15. – DÉPLACEMENTS EN AUTOMOBILE

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

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra, en particulier, être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 ⁽¹⁾ applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2. Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

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

3.15.3. Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

CHAPITRE IV

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 4.1. – DISPOSITION PRÉLIMINAIRE

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail des salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

Article 4.2. – CHAMP D'APPLICATION

4.2.1. En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur «lieu d'attachement», tel qu'il est défini par l'article 1.2. de la présente *annexe* ⁽²⁾, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2. Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités des salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue, dans le cadre de l'entreprise, un établissement distinct au regard, soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne, pendant la durée du déplacement considéré, la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

Notes du GIM :

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

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

Article 4.3. – ÉLECTIONS

4.3.1. Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2. Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance, sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3. Lorsque dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement), un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins quinze jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins quinze jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4. Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

Article 4.4. – DÉSIGNATIONS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

Article 4.5. - EXERCICE DES FONCTIONS

Les salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement, de délégué syndical, exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 4.6. – TEMPS ET FRAIS DE TRAJET OU DE VOYAGE

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer, soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leurs temps et frais de trajet ou de voyage, selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1. et 2.2. concernant les petits déplacements, ou aux articles 3.1., 3.2. et éventuellement 3.15. concernant les grands déplacements.

4.6.2. Le temps des voyages et trajets, visé ci-dessus, n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

Article 4.7. – AUTRES VOYAGES OU TRAJETS

Les voyages ou trajets des salariés en déplacement qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1. pourront donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus à l'article 4.6., sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 4.8. – DISPOSITIONS DIVERSES

4.8.1. Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance, conformément à la loi.

4.8.2. La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée selon une périodicité à définir dans le cadre de l'entreprise aux représentants du personnel et aux représentants des syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

CHAPITRE V

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 5.1. - COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

5.1.1. Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974 remplaçant les articles R. 231-1 à R. 231-10 du code de Travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante.

5.1.2. Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du code du Travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans des conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2., le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du code du Travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4. Dans les cas prévus aux 5.1.2. et 5.1.3. ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

Article 5.2. – RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR OU DE SON REPRÉSENTANT

5.2.1. L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du code du Travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;
- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;
- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du code de la Sécurité sociale concernant les maladies professionnelles et notamment :

– Article L. 498 (*Déclaration par l'employeur*).

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L.496 ⁽¹⁾ est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de Sécurité sociale et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

– Article L. 499 (*Déclaration de la victime*).

Toute maladie professionnelle, dont la réparation est demandée en vertu du présent livre, doit être, par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292 ^(1²).

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

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

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

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

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

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du travail et du ministre de la santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du travail et de la sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée, ainsi que la profession du malade.

¹ Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

² Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.

³ Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.

⁴ Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

⁵ Ce délai est de deux ans.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité, tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

Article 5.3. – PREMIERS SECOURS

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacements des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1-a) devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

Article 5.4. – INFORMATION DES SALARIÉS

5.4.1. Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2. La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1er avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus à l'article 5.4.2.

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires de l'accord national du 26 février 1976 sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

Article 5.5. – VISITES MÉDICALES

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple : risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers, en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3. En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Article 5.6. – ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 salariés ⁽¹⁾ et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

Article 5.7. – VESTIAIRE ET INSTALLATION SANITAIRE

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

CHAPITRE VI

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6.1. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES (ABROGÉ)⁽²⁾

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

CHAPITRE VII

DÉPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISÉS À L'ARTICLE 1.1.2-a)

Article 7.1. – PRINCIPE

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre de la présente *annexe*.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Article 7.2. – DISPOSITIONS RECOMMANDÉES

7.2.1. Formalités avant le départ

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires et, le cas échéant, familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail, sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2. Bagages personnels

Pour les déplacements de plus de trois mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

Notes du GIM :

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

² Avenant du 21 septembre 2015 (art. 5).

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

7.2.3. **Équivalences des régimes sociaux**

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. **Assurance voyage-avion**

Les dispositions de l'article 3.14. s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2-a).

7.2.5. **Maladie - Décès**

a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle, sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3., sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6. **Clauses particulières**

Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

CHAPITRE VIII

Personnel sédentaire appelé à effectuer une mission en déplacement

Article 8.1.

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois, le point de départ visé à l'article 1.3. est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

CHAPITRE IX

APPLICATION DE L'ANNEXE

Article **9.1. - AVANTAGES ACQUIS**

La présente *annexe* ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles de la présente *annexe*.

Dans le cas particulier où une convention d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés - telle la prise en charge des frais de voyage en 1ère classe - ces dispositions seront maintenues dans le cadre de cette convention.

ANNEXE V

LISTE INDICATIVE D'ORGANISMES DE PRÉVOYANCE

. INSTITUTIONS DE PREVOYANCE :

IONIS

50 route de la Reine - BP 85 - 92105 BOULOGNE BILLANCOURT CEDEX

Tél. : 01 46 84 36 36

MALAKOFF MEDERIC

21 rue Laffitte - 75009 PARIS

Tél. : 01 30 44 40 40

NOVALIS TAITBOUT

6 rue Bourchardon - 75495 PARIS CEDEX 10

Tél. : 09 69 39 60 60

REUNICA

154 rue Anatole France - 92599 LEVALLOIS PERRET CEDEX

Tél. : 01 71 72 53 20

. ORGANISME MUTUALISTE :

PREVADIES HARMONIE MUTUELLES

143 rue Blomet - 75015 PARIS

Tél. : 01 42 66 99 66