

PARTIE I E

TEXTES SIGNÉS PAR GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

Modifiée

Avenant relatif à « certaines catégories de Mensuels »

ÂGE DU CANDIDAT

AVANTAGES EN NATURE

CONTRAT DE TRAVAIL

Clause de non-concurrence

Mentions écrites

CRÉATION DE POSTE

EMBAUCHAGE

EXAMEN PSYCHOTECHNIQUE OU

PSYCHOLOGIQUE

FORFAIT DE RÉMUNÉRATION

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Forfait

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Diminution en cas de reclassement

Majoration pour les plus de 50 ans

Mutation avec déclassement moins de 2 ans avant

INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE

Mutation avec déclassement de 2 mois avant

INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE

MENSUELS

Article 1

Article 2

MUTATION

Avec déclassement

OFFRES D'EMPLOI

POSTES VACANTS

PRIORITÉ D'ACCÈS À UNE FORMATION COMPLÉMENTAIRE

Pour éviter une mutation avec déclassement

PRIORITÉ D'EMPLOI

Après mutation avec déclassement

PROMOTION

RECLASSEMENT

Après affectation à l'étranger

RÉDUCTION DE SALAIRE

Mutation pour éviter un licenciement économique

SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES

Majoration pour les agents de maîtrise d'atelier

SALAIRES RÉELS

SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS

Indemnité minimale de licenciement

Mutation avec déclassement

SECRET PROFESSIONNEL

TAUX GARANTIS ANNUELS

Mention sur le contrat de travail

PARTIE I E

TEXTES SIGNÉS PAR LE GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

Modifiée

Avenant relatif à « certaines catégories de Mensuels »

AVENANT RELATIF À «CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS»	1
<i>Article premier.</i> - Champ d'application.....	1
<i>Article 2.</i> - Personnel visé.....	1
<i>Article 3.</i> - Engagement.....	1
<i>Article 4.</i> - Examens psycho-sociologiques.....	2
<i>Article 5.</i> - Promotion.....	2
<i>Article 6.</i> - Emploi et perfectionnement.....	2
<i>Article 7.</i> - Mutation professionnelle	2
<i>Article 8.</i> - Rémunération.....	3
<i>Article 9.</i> - Rappel en cours de congés payés.....	4
<i>Article 10.</i> - Secret professionnel - clause de non-concurrence.....	4
<i>Article 11.</i> - (Abrogé)	4
<i>Article 12.</i> - (Abrogé)	4
<i>Article 13.</i> - (Abrogé)	4

AVENANT⁽¹⁾ RELATIF À «CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS»⁽²⁾

Article PREMIER. – CHAMP D'APPLICATION

Le présent Avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 2 ci-dessous, d'une part, et, d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente Convention collective.

Les dispositions du présent Avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'Avenant «Mensuels»⁽³⁾ de la présente Convention collective.

Article 2. – PERSONNEL VISÉ⁽⁴⁾

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1er et exerçant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V ;
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240, en vertu de l'ancienne classification annexée à l'Avenant «Collaborateurs».

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

Article 3. – ENGAGEMENT

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

Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par une lettre stipulant :

- l'emploi et le classement selon la classification⁽⁵⁾ ;
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé⁽⁶⁾ ;
- les appointements réels ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

⁽⁷⁾

Notes du GIM :

¹ Cet avenant a été ajouté à la convention collective par l'accord du 7 octobre 1974 ; il est entré en vigueur le 15 octobre 1974. Il a été conclu en application de l'article 15 de l'accord national sur la mensualisation du 10 juillet 1970 et a repris les termes du protocole d'accord national signé le 13 septembre 1974

² Le mot «Mensuels» a été substitué au mot «Collaborateurs» par le Protocole d'accord du 20 décembre 1976 pour tenir compte de l'unicité des statuts des ouvriers et des mensuels réalisée par l'accord du 21 janvier 1976.

³ Le mot «Mensuels» a été substitué au mot «Collaborateurs» par le Protocole d'accord du 20 décembre 1976 pour tenir compte de l'unicité des statuts des ouvriers et des mensuels réalisée par l'accord du 21 janvier 1976.

⁴ Rédaction de cet article résultant du protocole d'accord du 20 décembre 1976.

⁵ Rédaction de cette mention résultant du protocole d'accord du 20 décembre 1976.

⁶ Rédaction de cette mention résultant de l'avenant du 3 juin 1991 à la présente convention collective, qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti (Date d'application : 5 juillet 1991).

⁷ Le troisième alinéa de l'article 3 a été supprimé par le protocole d'accord du 20 décembre 1976, compte tenu de la substitution de classification intervenue dans la convention collective des métaux de la région parisienne par l'accord du 21 janvier 1976.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximal de 15 jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonctions.

Article 4. – EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu, éventuellement, certains examens psycho-sociologiques.

Un intéressé ne pourra se voir reprocher d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psycho-sociologique: lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psycho-sociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande et si le psycho-sociologue n'y fait pas opposition.

Article 5. – PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 ci-dessus, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée : à cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 3 ci-dessus pour la lettre d'engagement.

Article 6. – EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront, à cet effet, à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés, de manière à mettre en place, en temps opportun, les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximale de cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que, pendant cette période, il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation, dans le temps, de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'Accord du 9 juillet 1970 et de son Avenant du 30 avril 1971⁽¹⁾.

Article 7. – MUTATION PROFESSIONNELLE

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique, les articles 15-1 ; 15-2 et 15-5 de l'Accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie sont applicables. ⁽²⁾

Notes du GIM :

¹ L'accord du 9 juillet 1970 et ses avenants ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel modifié du 3 juillet 1991, lequel a été remplacé par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 complété pour les industries des Métaux par l'accord du 20 juillet 2004.

² Phrase ayant remplacé les 4 premiers alinéas (Avenant du 25 septembre 2017 à la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée).

Lorsque cette modification emporte une diminution de la rémunération du salarié, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction⁽¹⁾.

L'intéressé âgé de 50 ans et plus, et ayant eu, pendant cinq ans au moins, dans l'entreprise, un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement, à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite, à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

Article 8. – RÉMUNÉRATION

La rémunération réelle de l'intéressé devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

Le développement normal d'une carrière, qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

⁽²⁾Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V, en vertu de la classification de l'annexe I à l'avenant «Mensuels», l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'heures résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

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

⁽³⁾Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % ⁽⁴⁾ de leurs salaires minimaux hiérarchiques.

⁽⁵⁾.....

¹ Nouvelle rédaction issue de l'Avenant du 25 septembre 2017 à la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

² Modification de la première phrase de cet alinéa par le protocole d'accord du 20 décembre 1976.

³ Alinéa ajouté par l'accord du 21 janvier 1976 relatif au changement de classification. Le taux a été porté de 5 à 7 % par l'avenant du 27 juin 1980 à la présente convention collective (voir note ci-dessous).

⁴ L'avenant du 27 juin 1980 à la présente convention collective, relatif aux R.M.H. des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier, a porté de 5 à 7 % le taux de la majoration et a ajouté ce dernier alinéa à l'article 8. Ces dispositions reprennent celles du protocole d'accord national du 30 janvier 1980 et trouvent application à compter du 1^{er} juillet 1980.

⁵ Le 6^{ème} alinéa de cet article a été supprimé par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective. Il concernait la rédaction du bulletin de paye : mention du montant total de la rémunération minimale hiérarchique.

Article 9. – RAPPEL EN COURS DE CONGÉS PAYÉS

Dans le cas exceptionnel où un intéressé absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 10. – SECRET PROFESSIONNEL – CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise⁽¹⁾ concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une entreprise⁽¹⁾ concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise⁽¹⁾ concurrente.

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

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 6/10^{ème}⁽²⁾ de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

() 5^{ème} Alinéa supprimé par l'Accord du 25 septembre 2017.*

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non- concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

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

Article 11. – (Abrogé) ⁽³⁾

Article 12. – (Abrogé) ⁽⁴⁾

Article 13. – (Abrogé) ⁽⁵⁾

¹ Terme modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017 à la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

² Mention modifiée par l'Avenant du 25 septembre 2017 à la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

³ L'Article 11 (indemnité minimale de licenciement) a été abrogé par l'Avenant du 25 septembre 2017 à la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

⁴ L'article 12 (reclassement) a été abrogé par l'Avenant du 25 septembre 2017 à la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

⁵ L'article 13 (durée du travail) a été abrogé par l'Avenant du 25 septembre 2017 à la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.