



UNION DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET MINIÈRES

- 3 AVR. 2001

Le Délégué général adjoint

Fédération Générale des Mines et
de la Métallurgie C.F.D.T.
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

N/Réf : DC/AB

Paris, le 30 mars 2001

Monsieur le Secrétaire Général,

Nous vous prions de bien vouloir trouver, ci-joint, un exemplaire original de l'accord national du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Il a été déposé, le 19 mars 2001, à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Service des conventions et accords collectifs, 18 avenue Parmentier 75011 Paris, sous le n° 162/01. Il a été également déposé, le même jour, au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris, 27 rue Louis Blanc, 75010 Paris, sous le n° 01/1126.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Secrétaire Général, en l'expression de nos sentiments distingués.

Dominique de CALAN

P. J.

**ACCORD NATIONAL DU 15 MARS 2001
RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL
AYANT POUR OBJET DE FAVORISER L'INSERTION DANS L'EMPLOI**

Entre :

- L'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- Les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les parties signataires rappellent que, dans la branche professionnelle de la métallurgie, selon les systèmes de classification applicables respectivement aux mensuels et aux cadres, le classement attribué à chaque salarié correspond à la tenue intégrale par l'intéressé de la fonction découlant de son contrat de travail, dans des conditions normales d'exécution de celui-ci, notamment quant à l'autonomie, à la responsabilité, au type d'activité, aux connaissances requises et aux exigences d'efficacité qu'implique cette fonction.

Les caractéristiques de ces systèmes de classification rendent donc ceux-ci incompatibles avec les contrats de travail associant, à des enseignements dans un centre de formation, une formation dans l'entreprise, fondée sur l'exercice d'activités professionnelles diverses et fluctuantes en relation directe avec l'objet du contrat. Ayant pour objectif commun de favoriser l'insertion dans l'emploi, ces contrats impliquent, en effet, par nature, dans cette perspective, le passage des intéressés sur différents postes de travail, pendant des périodes variables.

C'est la raison pour laquelle l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification a expressément exclu, de son champ d'application quant aux salariés visés, les personnes liées par un contrat d'apprentissage.

C'est dans ce contexte que les signataires ont décidé de définir des règles nouvelles, en matière, notamment, de classification, de rémunération et de durée du travail, permettant la prise en compte et l'accompagnement du développement de ces contrats de travail d'un type particulier qui ont démontré leur nécessité pour tous les niveaux de formation professionnelle.

Afin de renforcer le développement du dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie, les parties signataires conviennent de prévoir des règles de financement du temps passé par les salariés aux épreuves conduisant à l'obtention d'une qualification figurant sur la liste établie, en application de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.



I. - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Le présent accord s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer.

Toutefois, l'extension ne sera pas demandée pour les territoires d'outre-mer.

Article 2 : Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés liés par l'un des contrats ci-après :

- le contrat d'orientation visé à l'article L. 981-7 du code du Travail ;
- le contrat d'adaptation visé à l'article L. 981-6 du code du Travail, à durée déterminée, ainsi que la période visée à l'article D. 981-10 du code du Travail, lorsque le contrat d'adaptation est à durée indéterminée ;
- ~~le contrat de qualification visé à l'article L. 981-1 du code du Travail, dit contrat de qualification « jeunes » ;~~
- le contrat de qualification visé à l'article 25 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, et à l'article 1^{er}, § 4, de la convention du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, dit contrat de qualification « adultes » ;
- le contrat d'apprentissage visé aux articles L. 115-1 et L. 117-1 du code du Travail ;
- le contrat initiative-emploi visé à l'article L. 322-4-2 du code du Travail.

En cas de modification législative ou réglementaire du régime juridique des contrats visés à l'alinéa précédent, ainsi qu'en cas de création de nouveaux contrats du même type, les parties se réuniront dans les meilleurs délais afin d'apprécier l'opportunité d'une modification du présent accord.

II. - CLASSIFICATION

Article 3 : Contrat d'orientation

Les salariés titulaires d'un contrat d'orientation ne sont pas classés.

Article 4 : Contrat d'adaptation

Pendant la durée d'exécution de leur contrat lorsque celui-ci est conclu pour une durée déterminée, ou pendant la période visée à l'article D. 981-10 du code du Travail lorsque le contrat d'adaptation est à durée indéterminée, les salariés titulaires d'un contrat d'adaptation bénéficient du classement prévu, selon le cas, par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification ou par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour la fonction découlant de leur contrat de travail.

Article 5 : Contrats de travail ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle

Les salariés titulaires d'un contrat de travail ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle doivent être classés d'après la classification définie ci-dessous.

Sont visés les contrats de travail suivants :

- le contrat de qualification « jeunes » ;
- le contrat de qualification « adultes » ;
- le contrat d'apprentissage visé aux articles L. 115-1 et L. 117-1 du code du Travail.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de classification les salariés, titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du niveau 7 de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de la grille de transposition figurant à l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de classification les salariés, titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre les niveaux de classification 4 (coefficient 170) à 10 (coefficient 255), tels qu'ils résultent de la grille de transposition figurant à l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat de qualification ou à l'issue d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat de qualification ou un nouveau contrat d'apprentissage est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de classification les salariés, titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre les niveaux de classification 1 (coefficient 140) à 6 (coefficient 190), tels qu'ils résultent de la grille de transposition figurant à l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

Article 6 : Contrat initiative-emploi

Les salariés titulaires d'un contrat initiative-emploi bénéficient du classement prévu, selon le cas, par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification ou par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour la fonction découlant de leur contrat de travail.

III. - REMUNERATION

Article 7 : Contrat d'orientation

Les salariés titulaires d'un contrat d'orientation bénéficient d'une rémunération calculée dans les conditions définies à l'article D. 981-7 du code du Travail.

Article 8 : Contrat d'adaptation

Sans préjudice des dispositions de l'article D. 981-14 du code du Travail, les ~~salariés titulaires d'un contrat d'adaptation~~ bénéficient d'une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire minimum prévu, pour le classement qui leur est applicable dans les conditions prévues à l'article 4 du présent accord, selon le cas, par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, ou par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 9 : Contrat de qualification « jeunes »

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat de qualification « jeunes », un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.

1. Rémunérations annuelles garanties

a) Barème

- **GROUPE 1**

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification « jeunes » classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 981-1 du code du Travail.

- **GROUPE 2**

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification « jeunes » classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue

par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 981-1 du code du Travail.

- GROUPE 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification « jeunes » classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 981-1 du code du Travail.

Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 ~~modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi~~, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandant, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l'article 13 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année, la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 981-1 du code du Travail.

b) Majoration de réussite

Lorsque le contrat de qualification « jeunes » aura été conclu en vue de la préparation d'une qualification professionnelle de la métallurgie figurant sur la liste établie, en application de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé, dans les conditions définies par le présent article, sera majorée de 5%, en cas de réussite aux épreuves de la qualification professionnelle préparée.

La majoration de 5% sera appliquée sur les rémunérations annuelles garanties dues, dans les conditions définies par le présent article, au titre de la durée totale du contrat.

La vérification du respect de la majoration de 5% s'opérera à la date d'échéance du contrat.

La majoration de 5% ne sera pas due en cas de cessation anticipée du contrat de qualification « jeunes » due au fait du salarié ou à sa faute grave.

c) Prime de fidélité

Lorsque, à l'issue du contrat de qualification « jeunes », le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat s'est exécuté, il bénéficiera, après le sixième mois d'exécution du nouveau contrat de travail, d'une prime égale à la valeur de 5 % de la rémunération annuelle garantie qui lui était applicable, dans les conditions prévues au présent article, au titre de la durée totale du contrat de qualification « jeunes » échu, y compris, le cas échéant, la majoration de réussite à laquelle il aura pu prétendre en application du paragraphe *b* ci-dessus.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié, au titre de son nouveau contrat de travail.

d) Clause de caducité

La majoration de réussite et la prime de fidélité, respectivement prévues par les paragraphes *b* et *c* du présent article, seront caduques et cesseront de plein droit de s'appliquer pour l'avenir si les pourcentages fixés par l'article D. 981-1 du code du Travail venaient à être modifiés. ~~Dans ce cas, les parties signataires se réuniraient dans les meilleurs délais et au plus tard dans les trois mois suivant cette modification, en vue d'en apprécier les conséquences sur le présent accord. Toutefois, la majoration de réussite et la prime de fidélité resteront dues, le cas échéant, dans les conditions prévues au présent article, pour la période écoulée jusqu'à la date de caducité.~~

e) Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

S'agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, du fait d'un changement pour le salarié de sa tranche d'âge ou de son ordre d'année dans les conditions définies à l'article D. 981-1 du code du Travail, la garantie annuelle applicable à l'intéressé sera calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables : d'une part, pour la période correspondant à la tranche d'âge ou d'ordre des années expirée, sur la base de la rémunération minimale garantie en vigueur à la date du dernier jour du mois civil où le salarié a changé de tranche d'âge ou d'ordre des années ; d'autre part, pour la période correspondant à la nouvelle tranche d'âge ou d'ordre des années, en cours à la date normale de vérification des rémunérations minimales garanties, sur la base de la garantie annuelle en vigueur à cette dernière date.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un

caractère exceptionnel et bénévole, et, lorsqu'elle est due, de la majoration de réussite prévue au paragraphe 1, b, du présent article.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

2. Plancher annuel de transition

Sans préjudice du barème de rémunérations annuelles garanties prévu au paragraphe 1 du présent article, il est institué, à partir de l'année 2001, un plancher annuel de transition qui constitue le montant fixe au-dessous duquel aucun salarié titulaire d'un contrat de qualification « jeunes » ne pourra être rémunéré, pour le classement qui lui est applicable en vertu de l'article 5 du présent accord :

16 à 17 ans	Francs	Euros
1 ^{ère} année	25 565	3 897,35
2 ^{ème} année	38 347	5 846,03
18 à 20 ans		
1 ^{ère} année	42 608	6 495,59
2 ^{ème} année	51 130	7 794,71
21 ans et plus		
1 ^{ère} année	55 391	8 444,27
2 ^{ème} année	63 912	9 743,39

Les valeurs du plancher annuel de transition sont invariables quel que soit l'horaire de travail auquel est soumis le salarié titulaire d'un contrat de qualification « jeunes ».

L'incidence, sur le plancher annuel de transition, d'un changement individuel de tranche d'âge ou d'ordre des années est calculée dans les conditions définies au paragraphe 1, e, alinéa 3, du présent article.

Le plancher annuel de transition ne servira pas de base de calcul à la majoration de réussite prévue au paragraphe 1, b, du présent article.

L'assiette de vérification du plancher annuel de transition est définie conformément au paragraphe 1, e, alinéas 4 et 5, du présent article. A ce titre, elle comprend notamment les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire.

Le plancher de transition étant annuel, la vérification interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de qualification « jeunes ».

Les valeurs du plancher annuel de transition, fixées par le barème ci-dessus, seront applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 10 : Contrat d'apprentissage

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.

1) Rémunérations annuelles garanties

a) Barème

- GROUPE 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 117-1 du code du Travail.

- GROUPE 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 117-1 du code du Travail.

- GROUPE 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 117-1 du code du Travail.

Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandent, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l'article 6 de l'accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle modifié par l'article 14 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année, la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision

provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 117-1 du code du Travail.

b) Majoration de persévérance

Lorsque, à la date de vérification de la rémunération annuelle garantie, le contrat d'apprentissage en cours aura été conclu depuis plus d'un an, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé, dans les conditions définies par le présent article, au titre de l'année complète échue, ainsi que, le cas échéant, au titre de l'année incomplète qui a précédé l'année échue, sera majorée de 10%. Lorsqu'elle sera éventuellement due au titre de l'année incomplète ayant précédé la première année complète échue, la majoration de 10% sera appliquée, rétroactivement, sur la garantie dont l'intéressé avait bénéficié, *pro rata temporis*, à la date d'échéance de cette année incomplète.

En cas de cessation, du fait de l'échéance de son terme, d'un contrat d'apprentissage conclu pour une durée n'excédant pas un an, la majoration de 10% sera appliquée, à la date de ce terme, rétroactivement, sur la part proportionnelle des rémunérations annuelles garanties dont l'intéressé aura bénéficié, dans les conditions définies par le présent article, au titre de la durée totale du contrat.

En cas de cessation en cours d'année, du fait de l'échéance de son terme, d'un contrat d'apprentissage conclu depuis plus d'un an, la majoration de 10%, au titre de l'année considérée, s'appliquera sur la garantie due, *pro rata temporis*, au salarié au titre de l'année en cours.

En cas de cessation anticipée du contrat d'apprentissage due au fait du salarié ou à sa faute grave, la majoration de 10% ne s'appliquera pas sur la garantie due, *pro rata temporis*, à l'intéressé.

La majoration de persévérance de 10% , prévue par le présent paragraphe, sera caduque et cessera de plein droit de s'appliquer pour l'avenir si les pourcentages fixés par l'article D. 117-1 du code du Travail venaient à être modifiés. Dans ce cas, les parties signataires se réuniraient dans les meilleurs délais et au plus tard dans les trois mois suivants cette modification, en vue d'en apprécier les conséquences sur le présent accord. Toutefois, la majoration de persévérance restera due, le cas échéant, dans les conditions prévues au présent article, pour la période écoulée jusqu'à la date de la caducité.

Les dispositions de l'article 32 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont abrogées.

c) Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

S'agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, du fait d'un changement pour le salarié de sa tranche d'âge ou de son ordre d'année dans les conditions définies à l'article D. 117-1 du code du Travail, la garantie annuelle applicable à l'intéressé sera calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables : d'une part, pour la période correspondant à la tranche d'âge ou d'ordre des années expirée, sur la base de la rémunération minimale garantie en vigueur à la date du dernier jour du mois civil où le salarié a changé de tranche d'âge ou d'ordre des années ; d'autre part, pour la période correspondant à la nouvelle tranche d'âge ou d'ordre des années, en cours à la date normale de vérification des rémunérations minimales garanties, sur la base de la garantie annuelle en vigueur à cette dernière date.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole, et, lorsqu'elle est due, de la majoration de persévérance prévue par le paragraphe 1, b, du présent article.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

2. Plancher annuel de transition

Sans préjudice du barème des rémunérations annuelles garanties prévu au paragraphe 1 du présent article, il est institué, à partir de l'année 2001, un plancher annuel de transition qui constitue le montant fixe au-dessous duquel aucun salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage ne pourra être rémunéré, pour le classement qui lui est applicable en vertu de l'article 5 du présent accord :

16 à 17 ans	Francs	Euros
1 ^{ère} année	21 304	3 247,80
2 ^{ème} année	31 530	4 806,74
3 ^{ème} année	45 165	6 885,33
18 à 20 ans		
1 ^{ère} année	34 939	5 326,38
2 ^{ème} année	41 756	6 365,68
3 ^{ème} année	55 391	8 444,27
21 ans et plus		
1 ^{ère} année	45 165	6 885,33
2 ^{ème} année	51 982	7 924,62
3 ^{ème} année	66 469	10 133,12

Les valeurs du plancher annuel de transition sont invariables quel que soit l'horaire de travail auquel est soumis le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage.

L'incidence, sur le plancher annuel de transition, d'un changement individuel de tranche d'âge ou d'ordre des années, est calculée dans les conditions définies au paragraphe 1, c, alinéa 3, du présent article.

Le plancher annuel de transition ne servira pas de base de calcul à la majoration de persévérance prévue au paragraphe 1, b, du présent article.

L'assiette de vérification du plancher annuel de transition est définie conformément au paragraphe 1, c, alinéas 4 et 5, du présent article. A ce titre, elle comprend notamment les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire.

Le plancher de transition étant annuel, la vérification interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat d'apprentissage.

Les valeurs du plancher annuel de transition, fixées par le barème ci-dessus, seront applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 11 : Contrat de qualification « adultes »

Sans préjudice du droit pour les intéressés de prétendre à une rémunération au moins égale au SMIC, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat de qualification « adultes », un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.

1) Rémunérations annuelles garanties

a) Barème

- **GROUPE 1**

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification « adultes » classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

- **GROUPE 2**

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification « adultes » classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

- GROUPE 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification « adultes » classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandant, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l'article 13 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, sur la base de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant, au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

b) Majoration de réussite

Lorsque le contrat de qualification « adultes » aura été conclu en vue de la préparation d'une qualification professionnelle de la métallurgie figurant sur la liste établie, en application de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé, dans les conditions définies par le présent article, sera majorée de 5%, en cas de réussite aux épreuves de la qualification professionnelle préparée.

La majoration de 5% sera appliquée sur les rémunérations annuelles garanties dues, dans les conditions définies par le présent article, au titre de la durée totale du contrat.

La vérification du respect de la majoration de 5% s'opérera à la date d'échéance du contrat.

La majoration de 5% ne sera pas due en cas de cessation anticipée du contrat de qualification « adultes » due au fait du salarié ou à sa faute grave.

c) Prime de fidélité

Lorsque, à l'issue du contrat de qualification « adultes », le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat s'est exécuté, il bénéficiera, après le sixième mois d'exécution du nouveau contrat de travail, d'une prime égale à la valeur de 5% de la rémunération annuelle garantie qui lui était applicable, dans les conditions prévues au présent article, au titre de la durée totale du contrat de qualification « adultes » échu, y compris, le cas échéant, la majoration de réussite à laquelle il aura pu prétendre en application du paragraphe b) ci-dessus.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié, au titre de son nouveau contrat de travail.

d) Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

S'agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole et, lorsqu'elle est due, de la majoration de réussite prévue par le paragraphe 1, b, du présent article.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

2) Plancher annuel de transition

Sans préjudice du barème de rémunérations annuelles garanties prévu au paragraphe 1 du présent article, il est institué, à partir de l'année 2001, un plancher annuel de transition qui constitue le montant fixe au-dessous duquel aucun salarié titulaire d'un contrat de qualification « adultes » ne pourra être rémunéré, pour le classement qui lui est applicable en vertu de l'article 5 du présent accord :

85 217 francs	12991,18 euros
---------------	----------------

Les valeurs du plancher annuel de transition sont invariables quel que soit l'horaire de travail auquel est soumis le salarié titulaire d'un contrat de qualification « adultes ».

Le plancher annuel de transition ne servira pas de base de calcul à la majoration de réussite prévue au paragraphe 1, b, du présent article.

L'assiette de vérification du plancher annuel de transition est définie conformément au paragraphe 1, d, alinéas 3 et 4, du présent article. A ce titre, elle comprend notamment les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire.

Le plancher de transition étant annuel, la vérification interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de qualification « adultes ».

Les valeurs du plancher annuel de transition, fixées par le barème ci-dessus, seront applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 12 : Contrat initiative-emploi

Les salariés titulaires d'un contrat initiative-emploi bénéficient d'une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire minimum prévu, pour le classement qui leur est applicable dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord, selon le cas, par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, ou par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

IV. -DUREE DU TRAVAIL

Les parties signataires constatent que la réglementation en vigueur concernant la formation des jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de qualification n'est plus en adéquation avec la réalité constatée dans les entreprises, ni avec les besoins des jeunes. C'est pourquoi, souhaitant que, dans les centres de formation, de nouvelles pratiques pédagogiques innovantes permettant l'utilisation, de façon individualisée, des technologies modernes d'information et de communication et la pratique de tutorat pédagogique puissent être mises en œuvre, les parties conviennent des dispositions ci-après.

Article 13 : Cas général

La durée du travail des salariés visés à l'article 2 du présent accord, à l'exception des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, est soumise aux dispositions respectives suivantes :

- l'article L. 981-10 du code du Travail, pour le contrat d'orientation, le contrat d'adaptation à durée déterminée ainsi que la période visée à l'article D. 981-10 du code du Travail lorsque le contrat d'adaptation est à durée indéterminée, les contrats de qualification « jeunes » et les contrats de qualification « adultes » ;
- l'article L. 322-4-2 du code du Travail, pour le contrat initiative-emploi.

Le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière et faisant notamment appel à l'utilisation, sans l'assistance du formateur, des nouvelles technologies de l'information et de la communication, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le référentiel de formation, n'est pas du temps de travail effectif, quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par le dispensateur de formation à l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat de qualification classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, dont les activités professionnelles, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ou exigées par l'organisation pédagogique, impliquent d'adapter l'organisation de

leur temps de travail à celle du ou des salariés qui assurent habituellement ces activités en dehors de l'horaire collectif de travail de l'établissement, peuvent, à titre exceptionnel, convenir avec leur employeur, au cours de la deuxième moitié de la durée d'exécution de leur contrat, d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur le mois dans les conditions prévues par la loi, ou d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur l'année dans les limites définies à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Ces conventions de forfait ne peuvent être conclues qu'avec des salariés préparant un diplôme ou un titre, se situant au moins au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de formation figurant en annexe à la circulaire n° II 67-300 du 11 juillet 1967, ou une qualification classée dans la catégorie C ou dans la catégorie C* visées en annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, ou, encore dans la catégorie D visée à l'article 1^{er}, 3^o, a), de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 14 : Contrat d'apprentissage

Tout en rappelant leur attachement à la recherche d'un équilibre entre le temps de formation en centre de formation d'apprentis et le temps en entreprise, les parties signataires conviennent de modifier comme suit l'article 6 de l'accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle :

"Article 6

Le temps passé par un apprenti dans un centre de formation d'apprentis de l'industrie, incluant notamment le temps relatif à l'exercice du congé supplémentaire fixé par l'article L. 117bis-5 du code du Travail, est au moins égal à la durée des enseignements et activités pédagogiques dont doit justifier l'apprenti pour pouvoir être inscrit à l'examen du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique ou professionnel auquel son contrat d'apprentissage le prépare.

Ce temps est mentionné dans la convention portant création du centre de formation d'apprentis de l'industrie.

Conformément à l'article L. 212-4, alinéa 4, du code du Travail, les parties signataires du présent accord conviennent que ce temps, lorsque sa durée est supérieure à la durée légale du travail prévue à l'article L. 212-1 du code du Travail ou à la durée du travail de référence inférieure applicable dans l'entreprise, est considéré comme étant équivalent à cette durée légale ou à la durée du travail de référence inférieure applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée : semaine, cycle ou année. Toutefois, l'apprenti ne pourra pas percevoir, pendant le temps passé dans le centre de formation d'apprentis, une rémunération inférieure à celle correspondant à l'horaire de travail qui lui est applicable dans l'entreprise pour l'exercice de son activité professionnelle.

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 de l'accord national du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi, dont les activités professionnelles, prévues par le diplôme ou le titre, ou exigées par l'organisation pédagogique, impliquent d'adapter l'organisation de leur temps de travail à celle du ou des salariés qui assurent habituellement ces activités en dehors de l'horaire collectif de travail de l'établissement, peuvent, à titre exceptionnel, convenir avec leur employeur, au cours de la deuxième moitié de la durée d'exécution de leur contrat, d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur le mois dans les conditions prévues par la loi, ou d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur l'année dans les limites définies à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Ces conventions de forfait ne peuvent être conclues qu'avec des salariés préparant un diplôme ou un titre se situant au

moins au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de formation fixée en annexe à la circulaire n° II 67-300 du 11 juillet 1967.»

V. – DISPOSITIF DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES DE LA METALLURGIE

Article 15 :

L'alinéa 15 de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi est rédigé comme suit :

« Les entreprises dont les salariés ont passé les épreuves de qualification bénéficient, de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, de la prise en charge des dépenses, pour ces actions de certification, sur la base d'un forfait par heure passée par le salarié aux dites épreuves, dans la limite de 50 heures. Le montant du forfait est fixé à 60 francs (9,15 euros). Le montant de ce forfait est révisé en tant que de besoin par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. Un bilan de l'application de cet alinéa est présenté chaque année à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie pourra décider la prise en charge de nouvelles procédures de validation des qualifications dans les limites définies ci-dessus. »

Article 16 :

L'alinéa 16 de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux sur l'emploi est rédigé comme suit :

« La commission paritaire nationale de l'emploi élabore un document dans lequel sont précisées les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues aux alinéas 12 à 15 du présent article. »

VI. – DISPOSITIONS FINALES

Article 17 : Application

Le présent accord national est applicable à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 132-10 du code du Travail.

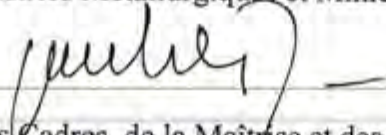
Toutefois, les titres II, III et IV du présent accord ne sont applicables qu'aux contrats visés à l'article 2 et conclus à partir du 1^{er} septembre 2001. Cependant, les alinéas 1 à 3 de l'article 6 de l'accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle, tel que modifié par l'article 14 du présent accord, sont applicables à partir du jour qui suit le dépôt du présent accord.

Le présent accord s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables en vigueur prévues par les conventions collectives territoriales de la métallurgie ou par les accords d'entreprise ou d'établissement.

Article 18 : Formalités

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

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières



- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-C.G.C.



- la Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.



- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires



- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.