

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 JORF 29 mai 1973.

Préambule

Le but de la présente convention collective est de donner aux ingénieurs et cadres des industries des métaux les garanties en rapport avec le rôle qu'ils assument dans les entreprises et de leur assurer le maintien d'une hiérarchie correspondant à ce rôle.

La présente convention collective a, d'autre part, pour but de se substituer à l'accord du 8 décembre 1969 intervenu entre les parties et rendant contractuelle la recommandation commune de 1960-1964 et aux conventions collectives régionales existantes.

NB : (1) Cf. champ d'application en annexe I.

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 JORF 29 mai 1973.

I. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Champ d'application

Article 1

1° Champ d'application professionnel :

Sont liées par la présente convention collective nationale les entreprises visées par l'annexe I sur son champ d'application professionnel.

2° Champ d'application territorial :

La présente convention s'applique aux entreprises ou établissements répondant aux dispositions du 1° ci-dessus pour leur personnel métropolitain et pour leur personnel placé en situation de déplacement dans les conditions prévues à l'article 11 ci-après.

3° Personnel visé :

Le personnel visé par la présente convention est ainsi défini :

a) Années de début (position I). - Les dispositions relatives aux années de début s'appliquent au personnel de l'un ou l'autre sexe suivant :

- ingénieurs diplômés selon les termes de la loi et engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps une fonction d'ingénieur ;

- autres diplômés engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps des fonctions de cadres techniques, administratifs ou commerciaux et titulaires de l'un des diplômes nationaux suivants :

- Institut supérieur des affaires ;
- Ecole des hautes études commerciales ;
- Ecoles supérieures de commerce et d'administration des entreprises ;
- Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales ;
- Institut commercial relevant d'une université ;
- Institut supérieur d'études politiques de Paris, Aix-en-Provence, Bordeaux, Grenoble, Lyon, Strasbourg et Toulouse ;
- Centre d'études littéraires supérieures appliquées ;
- Agrégations, doctorats (docteur d'État, docteur ingénieur, docteur 3e cycle), diplômes d'études approfondies, diplômes d'études supérieures spécialisées, maîtrise et licences, délivrés par les universités des lettres, de droit, des sciences économiques, des sciences humaines et de sciences ;
- Médecine du travail (s'agissant de médecins de services médicaux du travail d'entreprise ou d'établissement).

La possession de deux des diplômes nationaux énumérés ci-dessus sauf si ces deux diplômes sont une licence et une maîtrise dans la même discipline universitaire, ouvre droit aux dispositions prévues à ce sujet à l'article 21 de la présente convention collective dans la mesure où :

- la durée totale des études à temps plein conduisant à l'obtention successive de deux diplômes est telle que le second est normalement obtenu au plus tôt à l'âge de vingt-quatre ans ;
- le second diplôme constitue un complément du premier parce qu'il sanctionne une compétence accrue dans une spécialisation donnée, ou une nouvelle spécialisation, toutes deux étant utilisables par l'employeur ;
- titulaires d'un certificat de qualification de la catégorie D obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'accord national du 12 juin 1987 sur les

problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie D .

b) Positions II et III. - Pour l'application des dispositions relatives à ces positions et pour les ingénieurs comme pour les cadres administratifs ou commerciaux, seul doit être retenu le critère de la fonction exercée (cf. art. 4 et 6).

Les ingénieurs et cadres administratifs ou commerciaux ne justifiant pas d'un des diplômes énumérés au paragraphe a bénéficient donc de ces dispositions d'après les fonctions effectivement remplies.

4° Les ingénieurs et titulaires de diplômes des écoles, facultés, etc., visés au paragraphe a, qui auraient conclu un contrat de louage de services en vue de remplir des fonctions du ressort normal des conventions collectives ouvriers et employés, ne sont pas visés par la présente convention.

5° Stagiaires :

Les stagiaires ne sont pas visés par les dispositions de la présente convention, sous réserve des dispositions ci-après :

a) Les diplômés répondant aux conditions prévues au 3° (a) et admis dans les entreprises à accomplir, après la fin de leurs études, un stage de présituation devront être avisés par l'entreprise au plus tard avant la fin du dixième mois de stage soit de la date à laquelle se terminera le stage, et qui ne devra pas se situer au-delà du douzième mois de stage, soit de leur engagement par l'entreprise.

Toutefois, si l'intéressé est en instance de départ pour le service militaire, la durée du stage pourra, d'un commun accord, être prolongée.

b) Pourront également être considérés comme stagiaires les ingénieurs ou diplômés visés au 3° (a) dans les deux cas suivants :

- lorsque la poursuite d'études universitaires les conduira à ne participer avec l'accord de l'entreprise qu'à temps partiel à l'activité de celle-ci ;

- lorsque l'entreprise leur offrira la possibilité effective, au cours du stage, de préparer une thèse de doctorat de troisième cycle, de docteur ingénieur ou de doctorat d'État.

Dans ces deux cas, la durée du stage pourra atteindre deux années sans excéder cette durée.

La disposition de l'article 21 de la présente convention sur les années d'expérience s'applique aux années de stage dont il s'agit.

La situation du stagiaire doit être précisée par une lettre d'accompagnement indiquant expressément les conditions du stage.

6° Directeurs salariés et cadres supérieurs :

La situation des directeurs salariés et cadres supérieurs à l'égard des clauses de la présente convention est ainsi déterminée :

Ne sont visés ni les directeurs salariés, ni les cadres occupant des fonctions supérieures à la position IIIç définie à l'article 21 ci-dessous, titulaires d'un contrat individuel réglant leur situation d'ensemble et dont les clauses générales ne peuvent être globalement moins favorables que celles de la présente convention.

Lorsqu'un cadre relevant du champ d'application défini ci-dessus fait ou a fait l'objet d'une promotion à un poste supérieur relevant de l'alinéa précédent, il ne peut en résulter globalement une réduction des avantages dont il bénéficiait précédemment en sa qualité de cadre.

Lorsqu'un cadre est engagé dans une entreprise directement pour des fonctions supérieures à la position IIIç, les clauses générales de la présente convention lui sont applicables pour toutes les questions qui ne sont pas visées par son contrat individuel.

7° L'ingénieur ou cadre rémunéré essentiellement sur le chiffre d'affaires ou d'après la prospérité de l'entreprise ou de l'établissement, est visé par les clauses de la présente convention collective, à l'exception des représentants de commerce qui ressortissent à une autre convention collective nationale ou territoriale ou au statut légal de V.R.P.

Durée de la convention

Article 2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation. Elle pourra cesser par la volonté d'une des parties contractantes signifiée à peine de nullité par

lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à toutes les autres parties signataires, avec préavis de trois mois.

Pendant la durée du préavis, la ou les parties qui ont dénoncé s'engagent à ne décréter ni grève ni lock-out.

Toute demande de révision présentée par une des parties contractantes est adressée par lettre ordinaire à toutes les autres parties signataires et doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de six mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer.

Toutefois, en ce qui concerne le barème des appointements minima garantis, les parties signataires de l'accord annexé à la présente convention se réuniront à la fin de chaque année pour examiner si et dans quelle mesure il y a lieu de réviser le barème d'appointements garantis.

La disposition de l'alinéa précédent ne fait cependant pas obstacle à une semaine spéciale qui pourrait être présentée par une des parties et serait justifiée par des circonstances exceptionnelles.

Droit syndical - Délégués du personnel et comités d'entreprise

Article 3

1° Les dispositions applicables aux ingénieurs et cadres en matière de droit syndical, de délégués du personnel et de comités d'entreprise sont celles prévues par la législation en vigueur.

2° Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les ingénieurs et cadres que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition respective.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte du sexe, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la

répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression sur les ingénieurs et cadres relative à tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel ; les ingénieurs et cadres s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat (1).

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un ingénieur ou cadre, comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties intéressées s'emploieront à reconnaître les faits avec diligence et objectivité et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

3° Dans le cas où un ingénieur ou cadre ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira pendant deux ans et un mois, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'entreprise, l'intéressé bénéficiera des droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement et il conservera l'ancienneté qu'il avait acquise à ce moment.

4° L'ingénieur ou cadre porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les quarante-huit heures suivant le dépôt de sa demande.

Cette disposition ne saurait affecter les droits des ingénieurs et cadres en matière de représentation dans les organismes prévus par les lois, décrets et règlements, ainsi que dans les réunions paritaires, droits qu'ils détiennent de la loi ou des conventions collectives qui leur sont applicables.

5° Au cas où des ingénieurs et cadres participeraient à une commission paritaire nationale décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer.

Il en sera de même pour la participation d'un ingénieur ou cadre à une commission paritaire territoriale décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés dans le cadre d'une convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la condition que l'établissement où travaille l'intéressé soit installé dans le champ d'application territoriale de cette convention collective.

Ces ingénieurs et cadres seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions nationales ou territoriales, et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

6° Les parties signataires s'emploieront, là où la loi ne l'impose pas, à faire proposer l'institution d'un collège ingénieurs et cadres à l'occasion des élections aux comités d'entreprise ou d'établissement.

7° En ce qui concerne les délégués du personnel, les parties signataires s'emploieront également à faire proposer l'institution d'un collège ingénieurs et cadres dans tout établissement employant au moins dix ingénieurs et cadres.

Si, dans un établissement, le délégué du collège n'est pas effectivement ingénieur ou cadre, un ingénieur ou cadre pourra demander à se faire assister pour une intervention auprès de l'employeur par un autre ingénieur ou cadre de l'établissement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L123-1 et L122-45 du Code du travail.

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 JORF 29 mai 1973.

II - CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Engagement

Article 4

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

Avant l'entrée en fonctions d'un ingénieur ou cadre, celui-ci reçoit une lettre d'engagement indiquant :

- la fonction qui sera exercée ;
- la position repère ;
- l'indice hiérarchique et les appointements minima afférents à cette position repère ou, dans le cas des positions I et II, à la garantie automatique d'âge ou d'ancienneté ;
- le lieu, les lieux ou le cadre régional où la fonction sera exercée ;
- la durée et les conditions de la période d'essai, si elle est convenue ;
- le montant des appointements réels, base trente-neuf heures, ou éventuellement des éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature.

La lettre d'engagement ne pourra contenir aucune clause restrictive quant à l'exercice, à

l'intérieur ou en dehors de l'entreprise, d'un mandat syndical.

L'ingénieur ou cadre accuse réception de sa lettre d'engagement pour l'accord dans un délai maximum de quinze 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.

Indépendamment des fonctions comportant, par essence même, des déplacements plus ou moins fréquents, la possibilité de prévoir différents lieux de travail énumérés, ou un cadre régional, où un ingénieur ou cadre peut être affecté éventuellement, doit correspondre à des besoins sérieux.

Les parties signataires de la convention collective ont nettement marqué que cette faculté ne doit pas donner lieu à une application qui dénaturerait l'usage pour lequel elle a été prévue.

En particulier, ce serait aller au-delà de l'intention des parties signataires que de modifier systématiquement en cours d'exécution les contrats de travail des ingénieurs et cadres dont les lettres d'engagement ne mentionneraient qu'un lieu d'exercice d'une fonction sédentaire.

Les entreprises doivent obligatoirement faire connaître à l'association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.) ou à sa section régionale, ainsi qu'à l'A.N.P.E., leurs offres d'emploi. En particulier, dans la mesure où les entreprises ont recours à des offres publiques d'emploi, elles doivent saisir simultanément l'A.P.E.C. ainsi que l'A.N.P.E.

Conscientes des difficultés que peuvent entraîner, pour le reclassement des ingénieurs et cadres, les mutations, fusions, concentrations, disparitions d'entreprises, les entreprises s'efforceront de faire appel aux services de l'A.P.E.C. et de l'A.N.P.E. avant de recourir à l'engagement d'un fonctionnaire, civil ou militaire, titulaire d'une retraite normale.

Période d'essai

Article 5

La durée de la période d'essai est de trois mois pour les ingénieurs et cadres des positions I et II.

Toutefois, la période d'essai peut, d'un commun accord, être réduite ou, au contraire, notamment pour les fonctions présentant des difficultés particulières, être prolongée d'une durée égale.

Pour les ingénieurs de la position III, la période d'essai peut être fixée d'un commun accord à une durée supérieure à trois mois.

En tout état de cause, la période d'essai ne saurait excéder six mois.

Après quarante-cinq jours de période d'essai, le délai de préavis réciproque, sauf pour faute grave ou force majeure, est de quinze jours : ce préavis pouvant être signifié jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Le préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante. Il est porté à un mois si la période d'essai est de six mois.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une dénonciation du contrat par l'employeur ou de départ volontaire, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, d'accord avec la direction, pour recherche d'emploi pendant vingt-cinq heures durant la période de préavis de quinze jours, portées à cinquante heures si, dans le cadre de l'alinéa précédent, le préavis a été porté à un mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi.

Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après quarante-cinq jours de période d'essai, l'ingénieur ou cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Promotion et développement de carrière

Article 6

Les entreprises mettront en oeuvre une politique favorisant les développements de carrière. A cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point.

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psycho-sociologiques. Un ingénieur ou cadre ne pourra être l'objet d'une sanction pour avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psycho-sociologique. Lorsqu'un ingénieur ou cadre en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psycho-sociologique, les conclusions de l'examen seront communiquées à l'intéressé si celui-ci le demande.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel de préférence au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences et aptitudes requises pour le poste, éventuellement après un stage de formation appropriée.

En cas de promotion d'un membre du personnel à une situation d'ingénieur ou cadre dans l'entreprise ou l'établissement, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi établie conformément aux dispositions de l'article 4 (à l'exclusion des clauses concernant la période d'essai) et de l'article 21-B de la présente convention collective.

En cas de vacance ou de création de poste, et avant de faire appel à l'extérieur, cette vacance ou création sera portée à la connaissance des ingénieurs et cadres susceptibles, par leurs compétences et aptitudes, de postuler à ce poste, en premier lieu à ceux de l'établissement puis, à défaut, à ceux des autres établissements de l'entreprise.

Emploi et mutations professionnelles

Article 7

1° Les parties signataires confirment que l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi dans les industries des métaux est applicable aux ingénieurs et cadres de ces industries.

constatant l'intérêt économique et social de la mobilité conjoncturelle et structurelle des ingénieurs et cadres, mais conscientes des répercussions qu'elle peut avoir, elles recommandent que cette mobilité soit la moins dommageable possible pour eux et leur famille. Elle constitue dans un certain nombre de cas l'occasion d'un développement de carrière ou de promotion.

Enfin, elles sont d'accord pour que, dans le cadre des activités de la commission nationale de l'emploi créée par l'accord national du 25 avril 1973, une sous-commission composée d'ingénieurs et cadres désignés par les organisations signataires de l'accord sur l'emploi soit chargée de l'examen des problèmes spécifiques de l'emploi des ingénieurs et cadres.

Les entreprises devront accorder une attention particulière à l'application aux ingénieurs et cadres âgés de plus de cinquante ans des accords nationaux sur les problèmes de l'emploi ainsi que des accords nationaux sur la formation et le perfectionnement professionnels.

2° L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle d'un ingénieur ou cadre n'entraîne une réduction de ses appointements ou son déclassement

en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification que l'intéressé serait susceptible d'occuper, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 modifié et de son avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un ingénieur ou cadre entraînant son déclassement, notification écrite en est faite à l'intéressé qui en accuse réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'ingénieur ou cadre dispose d'un délai de six semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'ingénieur ou cadre mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'ingénieur ou cadre sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'ingénieur ou cadre âgé de cinquante ans et plus et ayant eu pendant trois ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi conservera l'indice hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

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

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'une rupture intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction d'appointement ou de son déclassement sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article 29 de la présente convention si l'intéressé relève d'une convention collective ou d'un avenant concernant les mensuels.

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 d'appointements ou de son déclassement sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article 31 si l'intéressé relève d'une convention collective ou d'un avenant concernant les mensuels.

Changement d'établissement et changement de résidence

Article 8

1° La modification du contrat qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail convenu et impose un changement de résidence devra être notifiée par écrit à l'ingénieur ou cadre.

Cette notification fait courir simultanément trois délais :

- un délai de six semaines pendant lequel l'ingénieur ou cadre devra accepter ou refuser la modification notifiée. Durant ce délai, l'intéressé et son conjoint auront la possibilité d'effectuer, au lieu de l'affectation envisagée, un voyage dont les frais seront à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé. Dans le cas d'un refus de la mutation par l'ingénieur ou cadre, la rupture éventuelle sera considérée comme étant du fait de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement ;

- un délai de douze semaines avant l'expiration duquel la mise en oeuvre du changement d'affectation ne pourra avoir lieu qu'avec l'accord de l'ingénieur ou cadre ;

- un délai de dix-huit semaines pendant lequel l'ingénieur ou cadre pourra revenir sur son acceptation de la modification notifiée par l'employeur ; dans ce cas, le contrat sera considéré comme rompu du fait de l'employeur, qui devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

2° Lorsque le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre comporte différents lieux de travail énumérés, ou un cadre régional, où l'intéressé pourra être affecté éventuellement, la mise en oeuvre d'un changement d'affectation dans un établissement permanent obéira, lorsqu'il nécessitera un changement de résidence, aux modalités suivantes :

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du cadre régional, elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins six semaines à l'avance ;

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du territoire métropolitain, elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins deux mois à l'avance.

Les dispositions du présent paragraphe 2° ne s'appliquent pas aux missions temporaires ne dépassant pas trois mois.

3° Si le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre comporte différents lieux de travail ou un cadre régional, où la fonction peut être exercée, cette faculté contractuelle ne pourra, après une première mutation, être utilisée que dans les conditions suivantes :

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du cadre régional, celle-ci ne pourra intervenir sans l'agrément de l'intéressé moins de deux ans après la précédente mutation ;

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement situé hors du cadre régional, celle-ci ne pourra intervenir sans l'agrément de l'intéressé moins de trois ans après la précédente mutation.

Toutefois, les dispositions du présent paragraphe 3° ne s'appliqueront pas si la nouvelle affectation repose sur des nécessités de service (telles que, par exemple, transfert d'une activité ou d'un service, fermeture d'un atelier ou d'un établissement) ou s'il s'agit d'une mission temporaire ne dépassant pas trois mois.

4° Lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification prévue ou non par le contrat de travail et nécessitant un changement de résidence, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur, après accord entre ce dernier et l'intéressé.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont réglées au mieux, de gré à gré (durée de l'absence, participation éventuelle à des frais de réinstallation indispensable, etc.).

Dans tous les cas de changement de résidence sans modification de l'importance des fonctions, les appointements de l'ingénieur ou cadre ne devront pas être diminués ni bloqués.

5° Les clauses du présent article ne s'appliquent pas aux ingénieurs et cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas trois mois dans les différents établissements de l'entreprise.

Elles ne s'appliquent pas non plus aux ingénieurs et cadres dont les fonctions comportent, par essence même, des déplacements convenus, qui sont régis par les dispositions de l'article 11 de la présente convention collective.

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 JORF 29 mai 1973.

III - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Durée du travail

Article 9

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent aux ingénieurs et cadres.

Etant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Au cas où les fonctions d'un cadre l'appelleraient fréquemment à des travaux spéciaux de nuit ou de jour férié ou bien entraîneraient régulièrement des dépassements individuels d'horaire, sa rémunération en tiendra compte.

L'application dans les entreprises de l'horaire mobile ne doit pas entraîner une augmentation permanente de la charge de travail des ingénieurs et cadres : à cet effet, les entreprises prendront toutes mesures utiles avant l'introduction de l'horaire mobile.

Les ingénieurs et cadres doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie et ce, selon les modalités aménagées ci-après.

Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction, les ingénieurs et cadres sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

Pour les ingénieurs et cadres qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis (1), les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction

exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateur pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités définies après négociation avec les représentants ingénieurs et cadres des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, ou à défaut avec les représentants des ingénieurs et cadres de l'entreprise ou de l'établissement.

En toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux ingénieurs et cadres seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982.

NB : (1) Extrait du procès-verbal d'interprétation du 4 février 1983 : Les ingénieurs et cadres considérés comme n'étant pas soumis à un horaire de travail précis sont notamment : 1. Les ingénieurs ou cadres dont l'activité professionnelle n'est pas uniquement liée à leur temps de présence à l'intérieur de l'entreprise et dont les responsabilités peuvent les amener à des tâches professionnelles à l'extérieur ; ces tâches à l'extérieur peuvent d'ailleurs constituer l'essentiel de l'activité pour des ingénieurs ou cadres de services commerciaux, de services après-vente, de montage ou de réparation ; 2. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en pratique de souplesse d'horaire leur évitant d'être astreints au strict respect de l'horaire affiché de l'établissement ; 3. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, sont soumis à des contraintes d'activité ou des nécessités de service les empêchant de respecter strictement l'horaire collectif de l'établissement. Ces dispositions s'appliquent indépendamment du mode de rémunération des intéressés.

Ancienneté dans l'entreprise

Article 10

Pour l'application des dispositions de la présente convention, on entend par présence le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait l'intéressé en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera également tenu compte de la durée des missions professionnelles effectuées par l'intéressé dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière.

Il doit être également tenu compte des durées d'interruption pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre 1er de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1er de ladite ordonnance.

En outre, lorsqu'un ingénieur ou cadre passe, avec l'accord de son employeur, au service soit d'une filiale, soit d'une entreprise absorbée ou créée par lui, soit d'un groupement d'intérêt économique (G.I.E.), ou inversement, les périodes d'ancienneté acquises dans l'entreprise quittée par l'intéressé sont prises en considération pour le bénéfice des avantages résultant de la présente convention et fondés sur l'ancienneté. L'intéressé devra en être averti par écrit.

Règles communes à tous les déplacements professionnels

Article 11

En cas de déplacement de l'ingénieur ou cadre pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé en France ou à l'étranger, les dispositions suivantes seront observées.

1° Mode de transport.

- L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté, compte tenu des sujétions auxquelles l'ingénieur ou cadre peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci. Cela peut conduire, le cas échéant, à l'utilisation de trains rapides avec supplément ou à classe unique. Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord de l'intéressé.

Les voyages en chemin de fer sont effectués de jour en première classe et de nuit en couchette de première classe ou en wagon-lit, sauf impossibilité.

Les voyages en bateau ou en avion sont effectués sur les lignes régulières en classe normale, dénommée ordinairement classe économique.

Lorsque, pour des raisons de service, l'employeur fixe un transport comportant un temps de voyage allongeant de plus de quatre heures l'amplitude de la journée de travail de l'ingénieur ou cadre, celui-ci a droit à un repos compensateur d'une demi-journée prise à une date fixée de gré à gré, si le transport utilisé n'a pas permis à l'intéressé de bénéficier d'un confort suffisant pour se reposer (voyage en avion dans une classe autre que la

première ou une classe analogue à cette dernière ; voyage en train de nuit sans couchette de première classe ni wagon-lit).

2° Frais de transport. - Les frais de transport sont à la charge de l'entreprise sur justification des dépenses réellement engagées.

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 en avion (20 kg).

Pour les déplacements de plus d'un 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.

Lorsque le transport des bagages professionnels nécessaires, joints aux bagages personnels, entraîne un excédent aux limites ci-dessus, cet excédent est pris en charge par l'employeur sur présentation du récépissé.

3° Déplacement en véhicule particulier. - Il appartient à l'employeur de vérifier que l'ingénieur ou cadre est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

L'ingénieur ou cadre 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.

Pour couvrir les risques d'accidents au cours des déplacements en automobile pour les besoins du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles de la police d'assurance de l'ingénieur ou cadre.

Si l'ingénieur ou cadre 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, applicable aux agents des administrations publiques.

Article 11

4° Assurance voyage en aréonef.

- Lorsque le déplacement est effectué par aéronef 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 contractée par l'employeur couvrent le risque décès-invalidité de l'ingénieur ou cadre, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 p. 100 par personne à charge, ou pour une rente représentative de ce capital.

Si l'ingénieur ou cadre n'est pas suffisamment couvert au sens de l'alinéa précédent, l'employeur doit l'assurer pour ce capital ou la rente nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

Sont considérés comme personnes à charge, à la condition que l'ingénieur ou cadre ait fait la déclaration expresse à l'employeur au plus tard avant son départ :

- le conjoint ;

- les enfants à charge ayant moins de vingt et un ans ou moins de vingt-cinq ans s'ils poursuivent leurs études ou n'ayant pas de revenus distincts ;

- les ascendants ainsi que le concubin qui sont notoirement et principalement à la charge de l'ingénieur ou cadre.

ces dispositions sur l'assurance voyage en aéronef s'appliquent non seulement pour les voyages aller et retour, mais également pour les voyages de détente et les voyages effectués dans le pays de séjour pour les besoins de la mission.

5° Frais de séjour professionnel.

- Les frais de séjour exposés par l'ingénieur ou le cadre au cours de déplacements effectués à la demande de l'employeur sont à la charge de l'entreprise.

Ils sont remboursés sur présentation des justificatifs correspondants ou sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise.

Lorsque le remboursement est forfaitaire, le montant de l'indemnité de séjour doit assurer à l'ingénieur ou cadre un niveau de vie tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée. Ce montant doit être révisé périodiquement compte tenu des circonstances.

Les frais doivent normalement faire l'objet d'une avance suffisante.

Article 11

6° Voyages de détente.

- Au cours d'un déplacement d'une durée égale ou supérieure à un mois, l'ingénieur ou cadre bénéficiera d'un voyage de détente à la charge de l'employeur pour lui permettre de rejoindre sa résidence principale, selon les conditions suivantes :

Si le déplacement est inférieur ou égal à 300 km, l'ingénieur ou cadre aura droit alternativement à :

- un voyage toutes les deux semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage toutes les deux semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour ouvrable précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Si le déplacement est supérieur à 300 km ou inférieur à 1 000 km, l'ingénieur ou cadre aura droit alternativement à :

- un voyage toutes les quatre semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage toutes les quatre semaines permettant un congé de détente d'une durée nette de deux jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Lorsque la mission est effectuée à plus de 1 000 km, les conditions dans lesquelles l'ingénieur ou cadre pourra bénéficier de voyages de détente à la charge de l'employeur seront déterminées dans le cadre de l'entreprise ou à l'occasion de chaque déplacement compte tenu notamment de la durée de la mission et de son éloignement.

Pour les déplacements inférieurs à 1 000 km, les frais de voyage concernant les congés de détente ci-dessus fixés sont à la charge de l'employeur dans les conditions définies par le présent article.

L'ingénieur ou cadre ayant droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint

en son lieu et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

Pendant la durée du congé de détente, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent d'être exposées par l'ingénieur ou cadre du fait de sa situation de déplacement.

Un congé de détente ne peut être exigé lorsqu'il tombe moins d'une semaine avant la fin d'une mission, mais sera accordé au terme de celle-ci. Les congés de détente peuvent être bloqués en fin de déplacement d'un commun accord entre les parties.

7° Voyage à l'occasion du congé annuel payé.

- Lorsque la prise de ses congés annuels survient au cours de la période durant laquelle l'ingénieur ou cadre se trouve en déplacement, ses frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé. Ce voyage compte comme voyage de détente dans le cas où le déplacement effectué y ouvre droit.

L'ingénieur ou cadre peut faire bénéficier son conjoint en son lieu et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent, afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

Article 11

8° Elections.

- Afin de permettre à l'ingénieur ou cadre en déplacement de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir en temps utile l'attestation réglementaire, visée si nécessaire par les autorités compétentes et justifiant sa situation.

En ce qui concerne les élections des représentants du personnel de l'entreprise, l'accord préélectoral doit tenir compte de l'existence d'électeurs en déplacement.

9° Maladie ou accident.

- En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour, sont remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave de l'ingénieur ou cadre, le conjoint ou le plus proche parent a droit sur attestation médicale au remboursement des frais de voyage effectivement engagés. En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, l'ingénieur ou cadre bénéficie du régime d'indemnisation complémentaire prévu à l'article 16 de la présente convention.

10° Décès.

- En cas de décès de l'ingénieur ou cadre au cours de son déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par l'ingénieur ou cadre avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre l'ingénieur ou cadre sur le lieu du déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

11° Licenciement.

- En cas de licenciement au cours de son déplacement, même pour faute grave, les frais de voyage de l'ingénieur ou du cadre au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

Règles complémentaires : en cas de déplacements professionnels à l'étranger.

Article 12

En cas de déplacement de l'ingénieur ou cadre à l'étranger pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé à l'étranger (voir

l'annexe II à la présente convention collective), les dispositions suivantes seront observées, outre celles prévues par l'article 11 ci-dessus de la présente convention collective.

1° Délai de prévenance.

- L'employeur doit s'efforcer d'aviser dans le meilleur délai l'ingénieur ou cadre de son déplacement compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à trois jours ouvrables sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de l'emploi.

2° Formalités avant le départ.

- Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale de l'ingénieur ou cadre ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ de l'ingénieur ou cadre en déplacement, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

3° Garanties sociales.

- Les ingénieurs et cadres continuent pendant la durée de leur séjour à l'étranger à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge des intéressés.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties de même nature dont l'ingénieur ou cadre bénéficie en vertu de dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

l'étranger.

4° Repos hebdomadaire et jours fériés.

- L'ingénieur ou cadre en déplacement à l'étranger bénéficie annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours fériés et de repos hebdomadaire légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler en France.

5° Congés exceptionnels pour événements de famille.

- Le congé exceptionnel prévu par l'article 15 de la présente convention collective en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ou de son conjoint ouvre droit à un voyage à la charge de l'employeur, quels que soient le lieu du déplacement de l'ingénieur ou cadre et la date à laquelle survient l'événement.

Pour les autres congés exceptionnels prévus par cet article 15, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué à une date déterminée d'un commun accord avec l'employeur et comptera comme voyage de détente si le déplacement en comporte.

Le voyage à la charge de l'employeur, prévu à l'alinéa précédent, n'est dû que si le déplacement est effectué en Europe occidentale (C.E.E., Scandinavie, Suisse, Autriche, péninsule Ibérique).

6° Rapatriement inopiné.

- Au cas où un retour prématuré serait imposé à l'ingénieur ou cadre, sauf faute de sa part, l'employeur s'efforcera d'assurer son reclassement au sein de l'entreprise au besoin après la mise en oeuvre d'une formation appropriée.

Dans le cas où le reclassement ne serait pas possible, la rupture du contrat de travail sera considérée comme un licenciement à la charge de l'employeur.

Perfectionnement

Article 13

Soucieuses de faciliter la formation continue des ingénieurs et cadres, les parties contractantes s'engagent à examiner les 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 des accords du 9 juillet 1970 et du 30 avril 1971.

Le fait de demander l'application des dispositions ci-dessus ne peut être lui-même la cause du licenciement de l'intéressé.

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 JORF 29 mai 1973.

IV - CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Congés annuels payés

Article 14

La durée du congé annuel payé est fixée conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur.

La période pendant laquelle l'exécution du contrat est suspendue par suite d'une maladie ou d'un accident répondant aux conditions prévues par le 1° de l'article 16 est, dans la limite d'une durée maxima d'une année, assimilée à un temps de travail effectif pour la durée du congé annuel.

Sont également assimilés à un temps de travail effectif les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les stages légaux de perfectionnement faits à l'initiative de l'employeur, ou d'accord avec lui, ainsi que les absences exceptionnelles de courte durée autorisées. Par contre, les périodes militaires de réserve non obligatoires s'imputent sur le congé annuel.

Le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire d'au moins :

- deux jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de trente ans et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise ;

- trois jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de trente-cinq ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les conditions prévues à l'alinéa précédent s'apprécient à la date d'expiration de la période de référence pour la détermination du congé principal. Le congé supplémentaire visé à l'alinéa précédent ne pourra être accolé au congé principal qu'avec l'accord exprès de l'employeur.

Le congé principal, résultant du temps de travail effectif ou assimilé, sera pris en principe en une seule fois sauf nécessité technique. Dans les établissements procédant à l'octroi des congés par fermeture en une seule fois ou avec fractionnement, la durée continue de l'absence pour congé d'un ingénieur ou cadre ne pourra, sauf accord explicite de l'employeur, excéder la période de fermeture.

Lorsque l'ingénieur ou cadre et son conjoint travaillent dans la même entreprise, ils ont droit à un congé simultané. Les autres situations familiales seront, dans la mesure du possible, prises en considération pour la fixation de la date de l'absence pour congé ; toutefois l'ingénieur ou cadre peut être tenu de faire coïncider son congé avec la période de fermeture de l'établissement.

Dans les cas exceptionnels ou, sur la demande de l'employeur, les dates de congé d'un ingénieur ou cadre seraient reportées peu avant la date de départ primitivement prévue, les inconvénients en découlant seront compensés sous une forme appropriée. Dans les cas exceptionnels où un ingénieur ou cadre absent pour congé serait appelé 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.

La date à laquelle seront pris les soldes éventuels de congé sera déterminée compte tenu des nécessités techniques et des désirs exprimés par l'intéressé.

La période durant laquelle les congés annuels payés doivent être pris expire le 1er juin de l'année suivant celle de l'ouverture des droits.

Dans le cas où l'application des usages de l'entreprise ouvre droit à des congés annuels plus longs que ceux résultant des règles légales ou conventionnelles, l'intéressé bénéficiera du régime global le plus avantageux.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 15

L'ingénieur ou cadre a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

Mariage du salarié : 1 semaine.

Mariage d'un enfant : 1 jour.

Décès du conjoint : 3 jours.

Décès du père, de la mère, d'un enfant : 2 jours.

Décès du frère, de la soeur : 1 jour.

Décès d'un beau-parent : 1 jour.

Décès d'un grand-parent : 1 jour.

Décès d'un petit-enfant : 1 jour.

Ce congé doit être déterminé outre le temps de voyage éventuellement nécessaire à l'ingénieur ou cadre pour participer à l'événement de famille considéré ; la durée de l'absence de l'intéressé pour son propre mariage est, toutefois, fixée globalement.

Ces jours de congé n'entraînent aucune réduction d'appointements.

Pour la détermination du congé annuel payé, ces jours de congé exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

Maladie

Article 16

1° Sort du contrat de travail.

- Les absences relevant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

A l'issue de la durée d'indemnisation à plein tarif, l'employeur pourra prendre acte de la rupture par force majeure du contrat de travail par nécessité de remplacement effectif. Dans ce cas, la notification du constat de la rupture sera faite à l'intéressé par lettre recommandée.

Lorsque l'employeur aura pris acte de la rupture du contrat de travail, il devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle que celui-ci aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai-congé ait été observé.

Cette indemnité remplace, pour la période à laquelle elle correspond, celle à plein tarif ou à demi-tarif découlant du barème prévu au 2° ci-dessous.

Si, à la date à laquelle le préavis aurait pris fin en cas de licenciement avec observation du délai-congé, l'indisponibilité pour maladie ou accident persiste toujours, le solde de l'indemnisation de maladie restant dû continuera d'être versé jusqu'à épuisement des droits ouverts au début de l'indisponibilité en cours au jour de la rupture.

L'ingénieur ou cadre bénéficiera, en outre, le jour de la constatation de la rupture par l'employeur, d'une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté s'il avait été licencié, ou d'une allocation égale à l'allocation de fin de carrière à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté s'il avait été mis à la retraite.

Au cours de l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif ou de suppression de poste, à charge pour lui de verser à l'ingénieur ou cadre licencié l'indemnité de préavis en tenant compte des dispositions des alinéas 4 et 5 du présent article, et de régler l'indemnité de congédiement, le cas échéant.

De même, l'employeur peut mettre à la retraite un ingénieur ou cadre absent pour maladie ou accident, en respectant les prescriptions de l'article 31.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficie d'un droit de priorité au réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

2° Indemnisation.

- Après un an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident constaté dans les conditions prévues au 1°, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et par un régime complémentaire de prévoyance, pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes :

La durée d'absence susceptible d'être indemnisée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est :

- de un à cinq ans : trois mois à plein tarif et trois mois à demi-tarif ;
- de cinq à dix ans : quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif ;
- de dix ans à quinze ans : cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi-tarif ;

- au-delà de quinze ans : six mois à plein tarif et six mois à demi-tarif.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenant entre trois mois et douze mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de trois mois à plein tarif et de trois mois à demi-tarif.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées servies intégralement.

Pendant la période d'indemnisation à demi-tarif, les prestations en espèces des régimes de prévoyance n'interviendront que pour leur quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation à plein tarif et à demi-tarif ne peut excéder, au total, celle des périodes fixées ci-dessus.

Si l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident survient au cours de l'exécution de la période de préavis, le délai-congé continue de courir : le contrat de travail et l'indemnisation pour maladie ou accident prennent fin à l'expiration du préavis.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Congé de maternité et maladie des enfants

Article 17

1° Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise seront indemnisées par l'employeur pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement, éventuellement augmentée d'un repos de deux semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire, et de dix semaines après la date de l'accouchement prolongée de deux semaines en cas de naissances multiples.

L'indemnisation par l'employeur des périodes ci-dessus définies est subordonnée au versement par la sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L. 122-26 (5e alinéa du code du travail), seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

2° Il sera accordé à la mère ou au père dont la présence sera indispensable auprès d'un enfant malade un congé pour le soigner pendant une durée maximale de quatre jours par année civile quel que soit le nombre d'enfants.

Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront la moitié de leur rémunération sous condition d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante de l'un de ses parents et que cet enfant soit âgé de moins de douze ans.

Pour soigner un enfant gravement malade, il est accordé à l'ingénieur ou cadre, sur justification médicale pouvant donner lieu éventuellement à contre-visite à la demande de l'entreprise, une autorisation d'absence de huit mois maximum sans traitement.

Congés postnataux et aménagements d'horaire

Article 18

1° Entreprise employant habituellement un nombre de salariés inférieur ou égal à 100. - Dans les entreprises employant habituellement un nombre de salariés inférieur ou égal à 100, les femmes désirant élever un enfant auront droit, sur leur demande, à un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité.

A l'issue de ce congé, elles doivent être assurées de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, six semaines au plus tard avant le

terme du congé, leur volonté de reprendre leur emploi.

Sous réserve de l'application des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif. Il en sera de même, à l'issue du congé, si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an, d'embaucher par priorité l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

2° Entreprises employant habituellement plus de cent salariés. - Dans les entreprises occupant habituellement plus de cent salariés, les femmes désirant élever leur enfant auront droit à un congé parental d'éducation non rémunéré d'une durée maximale de deux ans à compter de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 du code du travail.

La femme doit, un mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption, informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont elle entend bénéficier.

Elle peut l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage.

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise du travail, la femme retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte, en totalité, dans la limite maximale d'une année, pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation bénéficie d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 122-28-4 du code du travail.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Le salarié a droit au congé parental d'éducation à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption, à la condition qu'à l'expiration du précédent congé parental d'éducation dont il a bénéficié il ait repris son travail pendant au moins un an à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant, de moins de trois ans, confié en vue de son adoption.

Pour le calcul de ce délai, les périodes de suspension du contrat de travail autres que le congé parental d'éducation sont assimilées à des périodes de travail.

Sous réserve de l'application des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif.

Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an, d'embaucher par priorité l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

3° Travail à temps partiel.

- Les ingénieurs ou cadres désirant reprendre une activité professionnelle réduite pour élever leur enfant peuvent demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel, à l'issue du congé de maternité, du congé postnatal ou du congé parental d'éducation, pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord, si les conditions d'organisation du travail dans l'entreprise le permettent.

Service national

Article 19

Le cas d'absence occasionnée par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou par un appel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être

déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant soit à la rémunération forfaitaire, soit à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'ingénieur ou cadre appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 JORF 29 mai 1973.

V. - RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

Article 20

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises ainsi que la nature même des fonctions occupées par les ingénieurs et cadres ne permet pas d'établir un barème comportant une énumération complète des fonctions.

Mais le développement normal d'une carrière d'ingénieur ou de cadre, qui fait progressivement appel à la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Il est donc nécessaire de prévoir, en dehors des années de début, deux ordres de garanties : les unes automatiques, en fonction de l'ancienneté, les autres à l'occasion de l'accès à des fonctions repères.

Les augmentations automatiques des appointements garantis concernent les ingénieurs et cadres qui relèvent de la position II définie ci-après : ces garanties sont déterminées par l'ancienneté dans la position et dans l'entreprise.

Pour les cadres de la position III, les garanties résultent des positions repères.

Ces positions repères ne correspondent pas à des titres qui sont infiniment variables selon les entreprises et les établissements ; leur but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour ces mêmes raisons, les différentes positions repères sont indépendantes les unes des autres, en ce sens que des fonctions relevant de la position repère III A peuvent exister dans une entreprise ou un établissement sans entraîner l'existence d'une ou plusieurs fonctions relevant des positions repères II, III B, etc., et inversement.

Classification

Article 21

A. - Années de début

Position I :

Les titulaires des diplômes actuellement définis à l'article 1er de la présente convention, qui débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux, bénéficient à leur entrée dans l'entreprise d'un taux minimum garanti.

Le coefficient qui résulte de l'article 22 ci-après est majoré pour chaque année d'expérience acquise par les intéressés au-delà de vingt-trois ans jusqu'au moment où ils accèdent aux fonctions de la position II et de la position III où sont classés les ingénieurs et cadres confirmés.

Le calcul des années d'expérience se fait sur les bases suivantes :

Toute année de travail effectuée comme ingénieur ou cadre dans l'entreprise liée par le présent accord ou dans une activité en rapport avec la fonction envisagée est comptée comme une année d'expérience ;

Les études à plein temps postérieures au premier diplôme et ayant conduit à l'obtention d'un deuxième diplôme parmi ceux actuellement définis à l'article 1er de la présente convention, et utilisable éventuellement par l'entreprise à la condition que ces études aient une durée supérieure ou égale à un an, sont comptées comme une année d'expérience.

Dans le cas où les titulaires de diplômes ainsi définis à l'article 1er de la présente convention débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux avant vingt-trois ans, ils bénéficient d'un taux d'engagement minimum fonction de leur âge ; leurs appointements minima doivent être augmentés par la suite de façon que ces appointements correspondent, lorsque les intéressés atteignent vingt-trois ans, au taux minimum garanti d'embauche des ingénieurs et cadres âgés de vingt-trois ans.

Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II et de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de trois ans en position I, dont une année au moins de travail effectif dans l'entreprise, et

atteint l'âge de vingt-sept ans. Les études à plein temps, telles que définies à l'alinéa 3 ci-dessus, équivalent à une période d'un an d'ancienneté en position I.

Les taux minima d'engagement dans l'entreprise et la majoration de coefficient par année d'expérience sont fixés dans le barème annexé.

B. - Ingénieurs et cadres confirmés (indépendamment de la possession d'un diplôme)

Les ingénieurs et cadres confirmés soit par leur période probatoire en position I, soit par promotion pour les non-diplômés, sont classés dans la position II et la position III.

Position II :

Ingénieur ou cadre qui est affecté à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire ou qui exerce dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités limitées dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique.

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 - possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains - seront placés en position II au sens du présent article à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante. Ils auront la garantie de l'indice hiérarchique 108 déterminé par l'article 22 ci-dessous.

Position III :

L'existence dans une entreprise d'ingénieurs ou cadres classés dans l'une des positions repères III A, III B, III ç n'entraîne pas automatiquement celle d'ingénieurs ou cadres classés dans les deux autres et inversement. La nature, l'importance, la structure de l'entreprise et la nature des responsabilités assumées dans les postes conditionnent seules l'existence des différentes positions repères qui suivent :

Position repère III A :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

Ses activités sont généralement définies par son chef qui, dans certaines entreprises, peut être le chef d'entreprise lui-même.

Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Position repère III B :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes dont il oriente et contrôle les activités, ou bien comporte, dans les domaines scientifique, technique, commercial, administratif ou de gestion, des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative.

Position repère III C :

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination entre plusieurs services ou activités.

La place hiérarchique d'un ingénieur ou cadre de cette position lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes.

L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Une telle classification résulte aussi de l'importance particulière des responsabilités scientifique, technique, commerciale, administrative ou de gestion confiées à l'intéressé en raison du niveau de son expérience et de ses connaissances sans que sa position dans la hiérarchie réponde à la définition ci-dessus ni même à celles prévues aux repères III A et III B.

De même, sont placés en position II, avec la garantie de l'indice hiérarchique 108, les salariés promus à des fonctions d'ingénieur ou cadre à la suite de l'obtention par eux de l'un des diplômes visés par l'article 1er, 3°, a), lorsque ce diplôme a été obtenu par la voie

de la formation professionnelle continue.

Les dispositions des alinéas précédents ne constituent pas des passages obligés pour la promotion à des fonctions d'ingénieur ou cadre confirmé.

Indices hiérarchiques

Article 22

La situation relative des différentes positions, compte tenu éventuellement pour certaines d'entre elles de l'âge ou de l'ancienneté, est déterminée comme suit :

Position I (années de début) :

Vingt et un ans : 60.

Vingt-deux ans : 68.

Vingt-trois ans et au-delà : 76.

Majoration par année d'expérience acquise au-delà de vingt-trois ans dans les conditions prévues à l'article 20 : 8.

Position II : 100.

Après trois ans en position II dans l'entreprise : 108.

Après une nouvelle période de trois ans : 114.

Après une nouvelle période de trois ans : 120.

Après une nouvelle période de trois ans : 125.

Après une nouvelle période de trois ans : 130.

Après une nouvelle période de trois ans : 135.

Position repère III A : 135.

Position repère III B : 180.

Position repère III C : 240.

Appointements minima

Article 23

Les appointements minima garantis fixés par l'annexe à la présente convention correspondent à un horaire de travail hebdomadaire de trente-neuf heures.

Les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature.

Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

Appointements réels

Article 24

Les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités. Le forfait global inclut notamment les variations dues à des heures supplémentaires effectuées par leur service.

En raison des conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur activité professionnelle, les appointements des ingénieurs et cadres sont fonction de leur niveau de responsabilité plus que de leur temps de présence à l'intérieur des entreprises ; c'est ainsi qu'est apparue la notion de forfait.

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.

Remplacements provisoires

Article 25

Dans le cas où un ingénieur ou cadre assurerait pendant une période qui s'étendrait au-delà de trois mois l'intérim d'un poste de classification supérieure entraînant pour lui un surcroît de travail ou de responsabilité, il bénéficiera, à partir du quatrième mois et pour

les trois mois écoulés, d'un supplément temporaire de rémunération.

ce supplément mensuel sera égal aux trois quarts de la différence entre les appointements minima garantis applicables pour sa position repère et les appointements minima garantis applicables pour la position repère du cadre dont il assure l'intérim ; les appointements minima garantis sont ceux fixés par le barème national en vigueur pour le mois considéré.

Inventions et brevets

Article 26

Les inventions des ingénieurs et cadres sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978, ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un employeur confie à un ingénieur ou cadre une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur, conformément au paragraphe I de l'article 1er ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 modifiée.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose.

La rétribution de l'ingénieur ou cadre tient compte de cette mission, de ces études ou recherches et rémunère forfaitairement les résultats de son travail. Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.

L'ingénieur ou cadre, auteur d'une invention entrant ou non dans les prévisions des deux alinéas précédents, doit en informer immédiatement son employeur conformément au paragraphe 3 de l'article 1er ter de la loi du 13 juillet 1978 précitée. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 JORF 29 mai 1973.

VI - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Préavis

Article 27

Tout licenciement d'un ingénieur ou cadre doit être notifié à l'intéressé et confirmé par écrit. Toute pression tendant à obtenir d'un ingénieur ou cadre sa démission est formellement condamnée par les parties signataires de la présente convention (1).

Aucun licenciement, même pour faute grave, ne peut être confirmé sans que l'intéressé ait été, au préalable, mis à même d'être entendu, sur sa demande, par l'employeur ou son représentant responsable.

Après l'expiration de la période d'essai, le délai-congé réciproque est, sauf en cas de faute grave ou de convention dans la lettre d'engagement prévoyant un délai plus long, de :

- un mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I pendant les deux premières années de fonction en cette qualité dans l'entreprise ;
- deux mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I ayant deux ans de présence dans l'entreprise ;
- trois mois pour tous les autres ingénieurs ou cadres.

Toutefois, pour les ingénieurs et cadres âgés de plus de cinquante ans et ayant un an de présence dans l'entreprise, le préavis sera porté, en cas de licenciement, à :

- quatre mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de cinquante à cinquante-cinq ans, la durée de préavis étant portée à six mois si l'intéressé a cinq ans de présence dans l'entreprise ;

- six mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de cinquante-cinq ans ou plus et licencié sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le Fonds national pour l'emploi.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements et à la valeur des avantages dont l'intéressé aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour rechercher un emploi, pendant cinquante heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. Si l'ingénieur ou cadre n'utilise pas, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures inutilisées si ces heures n'ont pas été bloquées, en accord avec son employeur, avant l'expiration du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'ingénieur ou cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis soit écoulée, l'ingénieur ou cadre congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

NB : (1) Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Secret professionnel - Clause de non-concurrence

Article 28

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

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un ingénieur ou cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison 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 un an, renouvelable une fois, et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle égale à cinq dixièmes de la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à six dixièmes de cette moyenne tant que l'ingénieur ou cadre n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

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'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de prévenir l'intéressé 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.

Indemnité de congédiement

Article 29

Il est alloué à l'ingénieur ou cadre licencié avant d'avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans et sans avoir commis de faute grave une indemnité distincte du préavis.

La base de calcul de cette indemnité de licenciement est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de un à sept ans d'ancienneté : $1/5$ de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de sept ans : $3/5$ de mois par année d'ancienneté.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins cinquante ans et de moins de cinquante-cinq ans et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 p. 100 sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à trois mois.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins cinquante-cinq ans et de moins de soixante ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement

ne pourra être inférieure à deux mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de congédiement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 p. 100 sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à six mois.

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas 2, 3 ou 4 du présent article ne peut pas dépasser la valeur de dix-huit mois de traitement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins soixante ans et de moins de soixante-cinq ans, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu à l'alinéa 2 et limité à dix-huit mois conformément à l'alinéa 5 ci-dessus sera minoré de :

- 5 p. 100 si l'intéressé est âgé de soixante et un ans révolus lors de la rupture ;
- 10 p. 100 si l'intéressé est âgé de soixante-deux ans révolus lors de la rupture ;
- 20 p. 100 si l'intéressé est âgé de soixante-trois ans révolus lors de la rupture ;
- 40 p. 100 si l'intéressé est âgé de soixante-quatre ans révolus lors de la rupture.

Toutefois, la minoration prévue à l'alinéa précédent deviendra inapplicable s'il est démontré que, le jour de la rupture du contrat de travail, soit l'intéressé a moins de 37,5 années d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, soit l'intéressé ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

Lorsque l'ingénieur ou cadre aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de congédiement due à l'intéressé.

L'indemnité de congédiement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

L'indemnité de congédiement est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise ; toutefois, lorsque son montant excède trois mois, elle peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

Reclassement

Article 30

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement prévue à l'article 29 sera réduite de moitié pour l'ingénieur ou cadre reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'ingénieur ou cadre pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité de congédiement non versée en application de l'alinéa précédent, dans la limite suivante, compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

Retraite.

Article 31

Article 31.1

Régime général

Afin de permettre aux ingénieurs et cadres, sur leur demande, de se préparer progressivement au départ en retraite, les entreprises sont invitées à instaurer, dans toute la mesure du possible, des formes de réduction d'activité selon les modalités à débattre de gré à gré avec chaque intéressé.

L'âge normal prévu par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres étant de 65 ans, le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre peut, à partir de cet âge, être à tout moment résilié, par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

Six mois avant qu'un ingénieur ou cadre atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur doit informer l'intéressé de son intention à cet égard, soit qu'il soit mis fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite, soit, au contraire, que soit prolongé ce contrat. Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévenir l'intéressé 6 mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat.

De même, lorsque l'ingénieur ou cadre désire prendre sa retraite, il prévient son employeur au moins 3 mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail, l'ingénieur ou cadre prenant sa retraite, de son initiative ou du fait de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, reçoit une allocation de fin de carrière de cadre, fonction de son ancienneté dans l'entreprise, de :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 40 ans.

L'allocation de fin de carrière est calculée dans les mêmes conditions que celles prévues par les 3 derniers alinéas de l'article 29.

Article 31.2 (1)

Mise à la retraite avant 65 ans

31.2.1. La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un ingénieur ou cadre qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO auxquelles l'employeur cotise avec lui sur les tranches A et B des rémunérations, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des 6 dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du travail ;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai de 1 an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom de l'ingénieur ou cadre mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite de l'ingénieur ou cadre mis à la retraite, l'employeur doit justifier soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L. 321-1, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom de l'ingénieur ou cadre dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ de l'ingénieur ou cadre mis à la retraite, sur le registre unique du personnel, ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité.

L'employeur doit prévenir l'ingénieur ou cadre de sa mise à la retraite 6 mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat de travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail, la

mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, d'un ingénieur ou cadre, dans les conditions du présent paragraphe, ouvre droit, pour l'intéressé, à une indemnité de mise à la retraite calculée selon le barème ci-après :

- 1 mois après 2 ans ;
- 2 mois après 5 ans ;
- 3 mois après 10 ans ;
- 4 mois après 20 ans ;
- 6 mois après 30 ans ;
- 7 mois après 40 ans.

Lorsque l'ingénieur ou cadre a cotisé à l'AGIRC sur la tranche C des rémunérations, l'indemnité de mise à la retraite visée à l'alinéa précédent est majorée de 1 mois.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée dans les mêmes conditions que celles prévues par les 3 derniers alinéas de l'article 29.

31.2.2. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un ingénieur ou cadre, pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code, qui peut dans ces conditions bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO auxquelles l'employeur cotise avec lui sur les tranches A et B des rémunérations, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des 6 dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du travail ;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai de 1 an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom de l'ingénieur ou cadre mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite de l'ingénieur ou cadre mis à la retraite, l'employeur doit justifier soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L. 321-1, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom de l'ingénieur ou cadre dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ de l'ingénieur ou cadre mis à la retraite, sur le registre unique du personnel, ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité.

L'employeur doit prévenir l'ingénieur ou cadre de sa mise à la retraite 6 mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat de travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, d'un ingénieur ou cadre, dans les conditions du présent paragraphe, ouvre droit, pour l'intéressé, à une indemnité de mise à la retraite calculée selon le barème ci-après :

- 1 mois après 2 ans ;
- 2 mois après 5 ans ;
- 3 mois après 10 ans ;

- 4 mois après 20 ans ;
- 6 mois après 30 ans ;
- 7 mois après 40 ans.

Lorsque l'ingénieur ou cadre a cotisé à l'AGIRC sur la tranche C des rémunérations, l'indemnité de mise à la retraite visée à l'alinéa précédent est majoré de 1 mois.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée dans les mêmes conditions que celles prévues par les 3 derniers alinéas de l'article 29.

Départ avant 65 ans

Article 32

L'allocation prévue au paragraphe 31.1 ci-dessus sera également versée à l'ingénieur ou cadre qui prendrait sa retraite, de son initiative, soit entre 60 et 65 ans, soit, s'il en remplit les conditions, à partir de l'un des âges - inférieurs à 60 ans - prévus par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale.

L'ingénieur ou cadre, licencié alors qu'il est âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans, pourra renoncer à l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit en vertu de l'article 29 ci-dessus, s'il préfère percevoir l'indemnité de mise à la retraite calculée conformément au paragraphe 31.2 ci-dessus.

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Etendue par arrêté du 27 avril 1973 JORF 29 mai 1973.

VII - APPLICATION

Avantages acquis.

Article 33

L'application de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à sa mise en vigueur.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la convention.

Différends collectifs - Conciliation

Article 34

Toutes les réclamations collectives nées de l'application de la présente convention qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales d'ingénieurs et cadres signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par l'union des industries métallurgiques et minières de la construction mécanique, électrique et métallurgique et des industries qui s'y rattachent (U.I.M.M.).

Pour faciliter la tenue des réunions, chacune des organisations ci-dessus visées pourra désigner des suppléants en nombre égal au nombre des sièges des titulaires dont elle dispose.

Le secrétariat de la commission sera assuré par l'U.I.M.M.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois jours ouvrables à partir de la date de la demande. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décider ou provoquer ni grève, ni lock-out.

Date d'application

Article 35

La présente convention collective nationale annule et remplace les accords des 3 novembre 1969, 8 décembre 1969, 30 juin 1971.