

AVENANT « APPRENTIS »

PREAMBULE

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

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

Dans ce contexte, afin de favoriser l'insertion dans l'emploi, des règles nouvelles ont été créées, en matière notamment, de classification, de rémunération et de durée du travail, permettant la prise en compte et l'accompagnement du développement du contrat d'apprentissage qui a démontré sa nécessité pour tous les niveaux de formation professionnelle.

Les parties signataires souhaitent dans un souci de lisibilité, rassembler dans un seul et même avenant à la convention collective de la métallurgie de l'Oise, l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables aux apprentis.

Les parties signataires espèrent ainsi offrir, à l'ensemble des entreprises et des salariés de la Branche professionnelle de la métallurgie de l'Oise, une information plus accessible sur le droit conventionnel applicable en matière d'apprentissage.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Sans préjudice de l'application des dispositions générales, le présent avenant règle les rapports entre les apprentis d'une part et d'autre part leurs employeurs tel qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

ARTICLE 2 : SALARIES VISES

Le présent accord s'applique aux salariés liés par l'un des contrats d'apprentissage visé par le code du travail.

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

ARTICLE 3 : CLASSIFICATION (*)

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage visé par le code du travail doivent être classés d'après la classification définie ci-dessous.

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

(*) La classification s'entend de la grille de transposition définie par l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision des classifications dans la métallurgie.

ARTICLE 4 : CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage bénéficient d'un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 3 du présent avenant.

a) Barème

● GROUPE 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 3 du présent avenant, la rémunération annuelle est calculée en appliquant, à la valeur de la garantie annuelle de rémunération prévue par la présente convention collective, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140), les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par le code du travail.

● GROUPE 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 3 du présent avenant la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la garantie annuelle de rémunération prévue par la présente convention collective applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170), les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par le code du travail.

● GROUPE 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 3 du présent avenant la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la garantie annuelle de rémunération prévue par la présente convention collective, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215), les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par le code du travail.

Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandent, le salarié aura conclu avec son employeur, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année, la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant au niveau 10 (indice 60), les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par le code du travail.

b) majoration de persévérance

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

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

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

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

La majoration de persévérance de 10 %, prévue par le présent paragraphe, sera caduque et cessera de plein droit de s'appliquer pour l'avenir si les pourcentages fixés par le code du travail venaient à être modifiés. Toutefois, la majoration de persévérance restera due, le cas échéant, dans les conditions prévues au présent article, pour la période écoulée jusqu'à la date de la caducité.

c) Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

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

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

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

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

ARTICLE 5 : DUREE DU TRAVAIL

Tout en rappelant leur attachement à la recherche d'un équilibre entre le temps de formation en centre de formation d'apprentis et le temps en entreprise, les parties signataires rappellent les dispositions conventionnelles suivantes :

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

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

Les parties signataires conviennent que, dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du diplôme préparé, ce temps peut, à la demande de l'apprenti ou des formateurs, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du C.F.A (ordinateurs, machines, cours de soutien,...), de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens.

Ces éventuels dépassement ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement visée dans le présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 3 du présent avenant, dont les activités professionnelles, prévues par le diplôme ou le titre, ou exigées par l'organisation pédagogique, impliquent d'adapter l'organisation de leur temps de travail à celle du ou des salariés qui assurent habituellement ces activités en dehors de l'horaire collectif de travail de l'établissement, peuvent, à titre exceptionnel, convenir avec leur employeur, au cours de la deuxième moitié de la durée d'exécution de leur contrat, d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur le mois dans les conditions prévues par la loi, ou d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur l'année dans les limites définies par l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

ARTICLE 6 : DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 7 : DATE D'APPLICATION

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} février 2008.

Fait à Fitz-James, le 9 janvier 2008

Pour l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de l'Oise, Monsieur **Laurent BATAILLE**

Pour la C.F.D.T.,
Monsieur **Denis ZUZLEWSKI**

Pour la C.F.E. / C.G.C.,
Monsieur **Jacques LOTTIAU**

Pour la C.F.T.C.,
Monsieur **Vincent DURAND**

Pour la C.G.T.,
Monsieur **Francis RAYE**

Pour la Fédération Confédérée F.O. de la Métallurgie,
Monsieur **Alain BURATO**