

## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

### Ingénieurs et cadres de la métallurgie

#### Avertissements :

- cette fiche concerne uniquement les salariés **détachés** pour une **durée inférieure ou égale à 12 mois** (prolongeable, sur déclaration motivée, à 18 mois). Les salariés détachés pour une durée supérieure sont soumis à des dispositions additionnelles.
- ne sont présentées ci-après que les dispositions conventionnelles **nationales étendues**. De manière générale, il convient de vérifier l'existence de dispositions conventionnelles étendues régionales (il existe notamment une convention collective du Haut-Rhin, qui peut être consultée sur ce [lien](#) (section Haut-Rhin)).
- les entreprises détachant des salariés en France sont invitées à prendre conseil auprès de spécialistes (juristes/cabinets d'avocats/organisations patronales) avant le détachement afin de s'assurer du respect des règles françaises applicables, certaines questions étant particulièrement complexes (classification, modes d'organisation du temps de travail...).

Salariés visés : Salariés détachés dont l'activité est visée par le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 (ci-après « CCN ») [*article 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>*]

Date d'entrée en vigueur : Arrêté d'extension du 27 avril 1973

**Pour une présentation générale des dispositions légales applicables aux différentes thématiques traitées dans cette fiche, rendez-vous ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-posting-of-employees/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>**

**Les astérisques (\*) ci-dessous signifient qu'il convient de se reporter aux dispositions légales dans la mesure où il n'existe pas de dispositions conventionnelles dérogeant aux dispositions légales applicables sur ce point.**

#### REMUNERATION

Rémunération  
(classification/salaire  
minimum correspondant) :

Classifications : Se référer à l'annexe I ci-dessous.

Salaire minimum [*articles 23 et 25 de la CCN*]

Salaire minimum garanti comprenant les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature. Exclusion des libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire (c'est-à-dire des primes exceptionnelles).

Barèmes applicables prorata temporis.

Montant du salaire minimum fixé par accord national négocié chaque année. Dernier accord conclu le 22 janvier 2021 (étendu par [arrêté du 9 juin 2021](#) et applicable à compter du 29 juin 2021) : voir texte de l'accord en annexe II.

*Exemples :*

- *un salarié cadre détaché deux mois en France, soumis à une durée de 151,66 heures/ mois, et classé au coefficient 86 se verra appliquer le salaire minimum suivant: 25 173/12, soit 2 097,75 euros (brut) /mois ;*
- *un salarié cadre détaché deux mois en France, soumis à une convention de forfait de 218 jours travaillés par an, et classé au coefficient 120 se verra appliquer le salaire minimum suivant: 45 663/12, soit 3 805,25 euros (brut)/mois.*

*Remarque : les dispositions suivantes ne sont applicables qu'au salarié détaché effectuant un remplacement au cours de son détachement en France et non dès*

## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

	<p><i>l'origine de son détachement</i> : remplacement pendant plus de 3 mois sur un poste de classification supérieure avec surcroît de travail ou de responsabilité : à partir du 4eme mois (et pour les 3 mois écoulés), supplément mensuel temporaire de rémunération égal aux ¾ de la différence entre les salaires minima garantis des 2 postes.</p>
<p>Majorations liées à la durée du travail (se reporter également à la durée du travail):</p>	<p>Majorations pour heures supplémentaires (hors convention de forfait en heures):*</p> <p>Majorations pour heures de nuit : <i>[articles 4.2 de l'ANB du 3 janvier 2002]</i> Majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum conventionnel applicable (se reporter également à la section travail de nuit ci-dessous). Majorations pour travail le dimanche : *</p> <p>Majorations pour travail des jours fériés : *</p>
<p>Avantages et accessoires (payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature)</p> <p><i>Ex : avantages voiture de fonction, forfait de téléphone...</i> <i>Prime de 13eme mois, prime pour métier particulier, primes liées à la pénibilité du travail, prime de naissance, mariage, pacs, prime d'assiduité, prime d'ancienneté, prime d'objectifs, prime de vacances, prime de découché</i></p>	<p>*</p>
<p>Paiement du salaire (modalités de versement)</p>	<p>*</p>
<p><b>FRAIS PROFESSIONNELS :</b></p>	
<p>(Conditions de prise en charge, transport, repas hébergement)</p>	<p><i>[article 11 CCN]</i></p> <p><i>Remarque : les dispositions suivantes ne s'appliquent qu'aux déplacements vers ou depuis le lieu de travail habituel en France ou dans le cas d'un envoi temporaire par l'employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail :</i></p> <p>1ere classe pour les voyages en train, classe normale pour les voyages en bateau ou en avion, à la charge de l'employeur sur justificatifs.</p>

## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

<b>DUREE DE TRAVAIL</b>	
Durée de travail :	<p>Durées maximales :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• journalière : <i>[article 9 de l'ANB du 28 juillet 1998, étendu]</i><ul style="list-style-type: none"><li>- pour le personnel de montage sur chantiers et pour le personnel de service de maintenance et d'après-vente (en principe, il ne s'agit pas d'ingénieurs et cadres) : 12h.</li><li>- pour les autres salariés : *</li></ul></li><li>• hebdomadaire : <i>[article 10 de l'ANB du 28 juillet 1998]</i><ul style="list-style-type: none"><li>- sur une même semaine : *</li><li>- sur 12 semaines consécutives :<ul style="list-style-type: none"><li>○ pour le personnel de montage sur chantiers et pour le personnel de service de maintenance et d'après-vente (en principe, il ne s'agit pas d'ingénieurs et cadres) : *</li><li>○ pour les autres salariés : 42 heures en moyenne par semaine.</li></ul></li></ul></li></ul> <p>Temps de pause : *</p> <p>Nombre de jours de travail dans la semaine : *</p> <p>Repos :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• quotidien : <i>[article 9 de l'ANB du 28 juillet 1998, étendu]</i><ul style="list-style-type: none"><li>- pour les ingénieurs et cadres travaillant en équipes (travail impliquant une rotation des équipes sur un même équipement) ou devant «effectuer des opérations de contrôle à intervalles réguliers » : repos réduit à 9h. Contrepartie en temps de repos équivalent à celui supprimé.</li><li>- pour les autres salariés : *</li></ul></li><li>• hebdomadaire/dominical : *</li></ul> <p>Régime des heures supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Modalités de décompte : *</li><li>• Contingent annuel d'heures supplémentaires : *</li><li>• Repos compensateurs : *</li><li>• Système d'heures (supplémentaires) choisies : <i>[article 6 de l'ANB du 28 juillet 1998, étendu]</i><p>Lorsque le contingent annuel d'heures supplémentaires est épuisé, l'employeur a la possibilité de faire effectuer des heures supplémentaires au salarié avec son accord (sans avoir à solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail). Le nombre de ces heures ne peut conduire le salarié à dépasser les durées maximales du travail prévues par les dispositions législatives et conventionnelles applicables. L'employeur doit recueillir l'accord exprès du salarié dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail ou d'une clause de celui-ci qui prévoit :</p><ul style="list-style-type: none"><li>- le nombre d'heures que le salarié consent à réaliser ;</li><li>- la période sur laquelle elles seront réalisées ;</li><li>- la forme de l'horaire collectif ou individuel.</li></ul></li></ul>

## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

Les heures supplémentaires réalisées dans le cadre du dispositif sont rémunérées comme toutes les heures supplémentaires réalisées à l'intérieur du contingent applicable. Toutefois, ces heures ne donnent pas droit à l'octroi d'un repos compensateur (à savoir l'actuelle contrepartie obligatoire en repos).

Modalités spécifiques d'organisation du temps de travail :

- Forfait-heures sur l'année : [régime prévu pour les cadres par l'accord national du 28 juillet 1998, article 13.1]

Salariés visés :

salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Conditions :

Salaire minimum conventionnel majoré de 15 % pour les forfaits compris entre 1607 et 1767 heures et majoré de 30 % pour les forfaits compris entre 1767 et 1920 heures.

- Forfait-jours : [régime prévu pour les cadres par l'accord national du 28 juillet 1998, articles 14.1 et 14.2. 218 jours maximum].

Salariés visés :

Cadre autonomes qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée dont la fonction, telle qu'elle résulte du contrat de travail, doit être classée à un coefficient supérieur à 76.

Conditions : Salaire minimum conventionnel majoré de 30 %.

- Temps partiel : [article 4.7 de l'accord 7 mai 1996] :
  - délai de prévenance de 3 jours ouvrés en cas de modification de la répartition de la durée du travail sans contrepartie ;
  - aucune durée journalière ne pourra être inférieure à 3 heures, sauf accord du salarié ;
  - nombre maximal d'heures complémentaires : ne peut excéder le cinquième (soit 20%) de la durée du travail prévue au contrat.

Autres :

*Remarque : les dispositions suivantes ne s'appliquent qu'aux déplacements vers ou depuis le lieu de travail habituel en France ou dans le cas d'un envoi temporaire par l'employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail :*

## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

	<p>Temps de voyage allongeant de plus de 4h l'amplitude de la journée de travail de l'ingénieur ou cadre : repos compensateur d'une demi-journée (non applicable à l'IC au forfait-jours).</p>
Travail de nuit :	<p>Définition du travailleur de nuit : <i>[article 2 de l'accord du 3 janvier 2002]</i> concerne également le salarié travaillant au moins 320 heures de nuit (entre 21 h et 6h) sur 12 mois consécutifs (outre le salarié travaillant 3 heures de nuit au moins deux fois par semaine selon son horaire habituel).</p> <p>Durée quotidienne maximale : <i>[article 5 de l'accord du 3 janvier 2002]</i></p> <p>Durée pouvant être portée à 12h pour les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail, les activités de garde et de surveillance, les prestations de transport et les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.</p> <p>Repos compensateurs : <i>[article 4 de l'accord du 3 janvier 2002]</i></p> <p>20 minutes de réduction d'horaire hebdomadaire par rapport aux salariés de jour ou 2 jours de repos annuel</p>
Congés :	<p>Congés annuels payés :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Durée totale du congé : *</li><li>• Congés payés d'ancienneté : <i>[article 14 de la CCN]</i><ul style="list-style-type: none"><li>- 2 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de de 30 ans et ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie</li><li>- 3 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie</li></ul></li><li>• Autres dispositions relatives aux congés payés : <i>[article 14 de la CCN]</i><p>Dans les cas exceptionnels, en cas de rappel en cours de congés payés, l'ingénieur ou cadre a droit à 2 jours de congés supplémentaires et au remboursement des frais occasionnés par le rappel.</p></li></ul> <p>Assimilation à du temps de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés des absences pour maladie (en plus de l'accident) dans la limite d'un an.</p> <p>Congés pour événements familiaux : <i>[article 15 de la CCN]</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• union<ul style="list-style-type: none"><li>○ mariage salarié : 1 semaine</li><li>○ mariage enfant : *</li></ul></li><li>• décès<ul style="list-style-type: none"><li>○ conjoint :*</li><li>○ enfant :*</li><li>○ père/mère :*</li><li>○ frère/sœur :*</li><li>○ beau-parent :*</li><li>○ grand-parent/petit-enfant : 1 jour</li></ul></li><li>• paternité *</li><li>• accueil de l'enfant (voir ci-dessous)</li><li>• maternité (voir ci-dessous sur la protection de la maternité)</li></ul>

## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• annonce d'un handicap survenu chez l'enfant : *</li> </ul>
Jours fériés :	Chômage des jours fériés : *
Jeunes travailleurs (entre 16 et 18 ans) :	Age d'admission au travail : *  Durée du travail : *  Travail de nuit : *
<b>MATERNITE/ACCUEIL DE L'ENFANT : PROTECTION/CONGE</b>	<p>Congé maternité : <i>[article 17, 1° CCN]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• durée du congé : *</li> <li>• indemnisation par l'employeur :           <p><i>Remarque : les dispositions suivantes ne sont applicables que lorsque la salariée détachée relève de la sécurité sociale française.</i></p>           conditions d'indemnisation du congé :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- un an d'ancienneté dans l'entreprise</li> <li>- indemnisation subordonnée au versement des IJSS maternité</li> </ul>           durée d'indemnisation du congé :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement + 2 semaines en cas d'état pathologique lié à la grossesse attesté par certificat médical</li> <li>- 10 semaines après la date d'accouchement + 2 semaines en cas de naissances multiples.</li> </ul>           indemnisation du congé :            différence entre la rémunération et les IJSS et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur         </li> </ul> <p>Congé d'adoption : <i>[article 17, 1° CCN]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• durée du congé : *</li> <li>• indemnisation par l'employeur :           <p><i>Remarque : les dispositions suivantes ne sont applicables que lorsque la/le salarié(e) détaché(e) relève de la sécurité sociale française.</i></p>           conditions d'indemnisation du congé :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- un an d'ancienneté dans l'entreprise</li> <li>- indemnisation subordonnée au versement des IJSS adoption</li> </ul>           durée d'indemnisation du congé :            durée légale du congé, dans la limite de 10 semaines.           indemnisation du congé :            différence entre la rémunération et les IJSS et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions éventuellement applicables, et mises à la charge du salarié.         </li> </ul>

## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

SANTÉ/SECURITE													
Surveillance médicale	*												
Maladie	<p><i>[Article 16 CCN]</i></p> <p><i>Remarque : les dispositions suivantes ne sont applicables que lorsque la/le salarié(e) détaché(e) relève de la sécurité sociale française ET lorsque la durée du détachement en France est supérieure à un mois.</i></p> <p>L'employeur est tenu par le versement d'une indemnisation complémentaire sous certaines conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une incapacité de travail résultant de la maladie ou d'un accident ;</li> <li>- un an de présence (réduit à 3 mois en cas d'ATMP) ;</li> <li>- une justification de l'absence dès que possible ;</li> <li>- une prise en charge par la Sécurité sociale (française) ;</li> <li>- la vérification de l'incapacité de travail par une contre-visite, le cas échéant.</li> </ul> <p>L'indemnisation est versée sans délai de carence sous déduction des IJSS et des indemnités des régimes de prévoyance dans les proportions suivantes :</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Ancienneté</th> <th style="text-align: center;">Indemnisation maladie (ordinaire) et accident du travail</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">entre 3 mois et 1 an</td> <td style="text-align: center;">Uniquement pour les AT /MP : 3 mois à 100% + 3 mois à 50%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">entre 1 et 5 ans</td> <td style="text-align: center;">3 mois à 100% + 3 mois à 50%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">entre 5 et 10 ans</td> <td style="text-align: center;">4 mois à 100% + 4 mois à 50%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">entre 10 et 15 ans</td> <td style="text-align: center;">5 mois à 100% + 5 mois à 50%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">au-delà de 15 ans</td> <td style="text-align: center;">6 mois à 100% + 6 mois à 50%</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté	Indemnisation maladie (ordinaire) et accident du travail	entre 3 mois et 1 an	Uniquement pour les AT /MP : 3 mois à 100% + 3 mois à 50%	entre 1 et 5 ans	3 mois à 100% + 3 mois à 50%	entre 5 et 10 ans	4 mois à 100% + 4 mois à 50%	entre 10 et 15 ans	5 mois à 100% + 5 mois à 50%	au-delà de 15 ans	6 mois à 100% + 6 mois à 50%
Ancienneté	Indemnisation maladie (ordinaire) et accident du travail												
entre 3 mois et 1 an	Uniquement pour les AT /MP : 3 mois à 100% + 3 mois à 50%												
entre 1 et 5 ans	3 mois à 100% + 3 mois à 50%												
entre 5 et 10 ans	4 mois à 100% + 4 mois à 50%												
entre 10 et 15 ans	5 mois à 100% + 5 mois à 50%												
au-delà de 15 ans	6 mois à 100% + 6 mois à 50%												
Règles de sécurité	<p>Actions de prévention, d'évaluation des risques : *</p> <p>Règles relatives aux interventions par des entreprises extérieures : <i>[accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail modifié]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organiser les interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités (c'est-à-dire avec interactions entre les entreprises intervenantes) notamment au travers de la communication d'informations et de consignes (risques spécifiques, lieu de l'intervention, organisation des premiers secours...), et de la gestion des installations sanitaires, vestiaires, et locaux de restauration (<i>article 8</i>)</li> <li>- organiser les interventions de 400 heures ou plus sans interférence des activités notamment (c'est-à-dire sans interaction entre les entreprises intervenantes) au travers de la communication d'informations (accueil des salariés, délimitation du secteur d'intervention, utilisation de produits ou d'équipements dangereux) et de formations en découlant (<i>article 9</i>)</li> <li>- organiser les interventions soit de 400 heures ou plus avec interférence des activités (c'est-à-dire sans interactions entre les entreprises intervenantes), soit pour l'exécution de travaux dangereux, notamment au travers de la</li> </ul>												

## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

	<p>communication d'informations et de consignes (risques spécifiques, lieu de l'intervention, organisation des premiers secours...) (<i>article 10, alinéa 1</i>)  - veiller à l'accueil et l'information en présentiel des salariés de l'entreprise extérieure réalisé par une personne désignée à cet effet par l'entreprise utilisatrice et possédant les compétences requises et veiller à la transmission du livret d'accueil (<i>article 10, 1°</i>)</p> <p>Equipements de travail: *</p> <p>Droit de retrait : *</p> <p>Formation: [<i>accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail modifié, article 2, alinéa 6</i>]  former à la sécurité du personnel d'encadrement devant veiller au respect de ces règles</p>
Hébergement	*
<p><b>DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU SECTEUR D'ACTIVITE</b></p>	
(en fonction des spécificités identifiées)	Aucune
<p><b>DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX TRAVAILLEURS INTERIMAIRES</b></p>	<p>L'accord national du 29 juin 2018 relatif notamment au contrat de travail temporaire dans la métallurgie réduit la durée du délai de carence applicable entre deux contrats de travail temporaires successifs sur un même poste de travail. Il prévoit un nouveau mode de calcul simplifié du délai de carence entre deux contrats successifs. Ce délai est, dans tous les cas, égal au quart de la durée du contrat initial. Ce délai est plafonné à 21 jours calendaires. Par ailleurs, la liste des exceptions à l'application de ce délai de carence comprend désormais, notamment, le cas de l'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.</p>
<p><u>Pour plus d'informations :</u></p>	
<p>Point de contact avec les organisations syndicales</p>	



**Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie**

## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

### ANNEXE I

#### SYNTHESE DE LA CLASSIFICATION DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE (convention des ingénieurs et cadres de la métallurgie, 13 mars 1972 modifiée, art 21 et s)

En principe, **seule est classée la fonction tenue par le salarié**. Cette règle est clairement énoncée, par la convention, à plusieurs reprises, en particulier par son article 1<sup>er</sup>.

La classification des ingénieurs et cadres est construite sur la base de définitions abstraites de fonctions, relativement souples, pour chacune des positions. Il existe **cinq positions** :

- Position I ;
- Position II ;
- Position III A ;
- Position III B ;
- Position III C.

- **Position I** (années de début)

**Les salarié(e)s détaché(e)s ne relèvent pas, par hypothèse, de la définition de la Position I dans la mesure où ils/elles sont détaché(e)s pour occuper des fonctions qu'ils/elles tiennent d'ores et déjà et dans la mesure où ils/elles ne sont généralement pas titulaires d'un diplôme délivré par un établissement de l'enseignement supérieur français. Aussi, à condition qu'ils/elles tiennent des fonctions d'ingénieur(e) ou de cadre au sens de la CCNIC, ils/elles seront nécessairement classé(e)s en Position II.**

La position I est un « sas » d'entrée des ingénieurs et cadres. **Elle est attribuée aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur engagés en vue de tenir un poste d'ingénieur ou de cadre mais qui ne le tiennent pas totalement au moment où ils sont embauchés** (art. 21 : « *qui débutent comme ingénieur ou cadre* »). Elle permet d'accorder aux intéressés le bénéfice de la convention collective des ingénieurs et cadres dès leur engagement dans l'entreprise, alors même que **la fonction qu'ils tiennent effectivement, pendant leurs premiers temps dans l'entreprise, n'est pas celle, à part entière, d'un(e) ingénieur(e) ou d'un(e) cadre.**

Outre la **fonction visée** (ingénieur(es), cadres administratif(ve)s ou commerciaux(les), la CCNIC retient trois critères étrangers à la notion de fonction tenue : **l'âge** (v. tab. n°2 ci-dessous), **l'ancienneté** (v. tab. n°2 ci-dessous) et le **diplôme**. S'agissant de ce dernier critère, le diplôme national doit figurer parmi la liste limitative de l'article 1,3°.

Le coefficient, ainsi déterminé, est majoré de 8 points **par année d'expérience** acquise au-delà de 23 ans jusqu'au moment où ils accèdent aux fonctions de la position II ou III.

Les « années d'expérience » s'entendent :

- de toute année de travail effectuée comme ingénieur(e) ou cadre dans une entreprise liée par la CCNIC ou dans une activité en rapport avec la fonction envisagée ;
- des études à temps plein d'une durée supérieure ou égale à un an, postérieures au 1<sup>er</sup> diplôme et ayant conduit à l'obtention d'un 2<sup>ème</sup> diplôme par ceux définis à l'article 1, 3° précité et utilisable éventuellement par l'entreprise.

**L'accession à la Position II ou III se fait dès que leur fonction le justifie. Il présente un caractère obligatoire** lorsqu'ils ont accompli une période de 3 ans en Position I dont une année au moins de travail effectif dans l'entreprise **ou** atteint l'âge de 27 ans.

## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

### - **Position II**

Relèvent de la Position II, les cadres ou ingénieur(e)s confirmé(e)s affecté(e)s à un poste de commandement en vue d'aider le/la 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/sa supérieur(e) hiérarchique :

- soit après une période maximale de trois ans en Position I,
- soit après une promotion pour les « mensuels » ou les « non diplômés »,
- soit en cas d'embauche d'un salarié de plus de 27 ans,
- soit dès que la fonction le justifie.

La Position II est affectée de l'indice hiérarchique 100. Toutefois, la convention collective prévoit que cet indice 100 évolue, automatiquement, par périodes de 3 ans en Position II dans l'entreprise, au maximum six fois, selon les chiffres suivants : 108 - 114 - 120 - 125 - 130 - 135. Il n'existe pas de définition spécifique de classement pour chacun de ces six indices. A l'issue d'une période de 3 ans au coefficient 135, il n'y a pas de passage obligatoire en Position III A ; une promotion est nécessaire.

#### *Illustration :*

*Une salariée, ressortissante polonaise, âgée de 40 ans occupant un poste d'ingénieur avec des responsabilités limitées et ayant une ancienneté de 10 ans au sein de l'entreprise polonaise qui l'emploie, est détachée en France dans le cadre d'une prestation de service dans le secteur de la métallurgie.*

*Son classement à la date du détachement serait : Position II, coefficient 120 ; sous réserve d'avoir vérifié que le poste ne relevait pas de l'une des Positions de niveau III.*

### - **Position III**

La Position III est composée de 3 positions repères : III A (indice 135), III B (indice 180) et III C (indice 240). Les positions correspondent à des fonctions différentes et sont indépendantes les unes des autres. Elles ne se trouvent pas nécessairement dans toutes les entreprises. Le classement dans l'une de ces 3 positions repères s'effectue exclusivement au regard de la fonction exercée au regard notamment de la nature de l'entreprise, de son importance de sa structure et de la nature des responsabilités assumées dans les postes sans que ces critères ne soient à proprement parler des critères déterminants.

- **Position III A** : Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre 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 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 III B** : Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre 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 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.

## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

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.

Tableau n°1

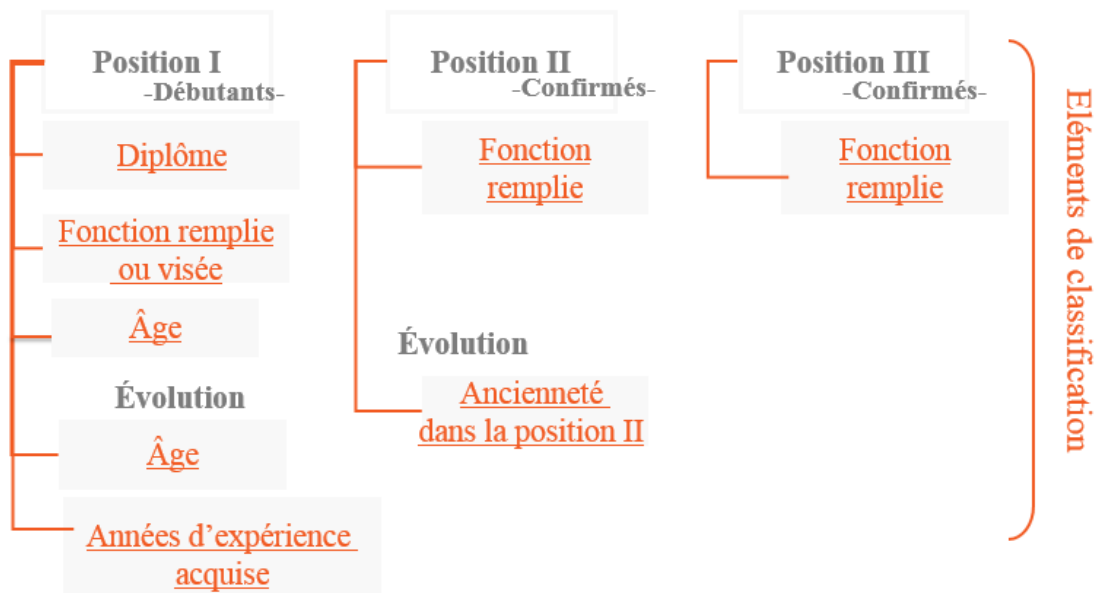


Tableau n°2

POSITION I	Coefficient
21 ans	60
22 ans	68
23 ans et au-delà	76
Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans	84 ; 92
<b>POSITION II</b>	<b>100</b>
Après 3 ans en position II dans l'entreprise	108
Après une nouvelle période de 3 ans	114
Après une nouvelle période de 3 ans	120
Après une nouvelle période de 3 ans	125
Après une nouvelle période de 3 ans	130
Après une nouvelle période de 3 ans	135
<b>POSITION III</b>	
Position repère III A	135
Position repère III B	180
Position repère III C	240

# Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

## ANNEXE II

### ACCORD NATIONAL DU 22 JANVIER 2021

#### SUR LE BARÈME DES APPOINTEMENTS MINIMAUX GARANTIS DES INGÉNIEURS ET CADRES

#### À PARTIR DE L'ANNÉE 2021

[extraits]

(...), les signataires ont convenu de ce qui suit.

#### Article 1 : Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la Production et de la Transformation des Métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

#### Article 2 : Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2021

(...)

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

#### *I. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus*

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	22 890 €
76	25 583 €
80	26 930 €
84	28 276 €
86	28 949 €
92	30 969 €
100	33 662 €
108	36 355 €
114	38 375 €

## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

120	40 394 €
125	42 078 €
130	43 761 €
135	45 444 €
180	60 592 €
240	80 789 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-56 du Code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

### *II. Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures*

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

60 et 68	19 904 €
76	22 246 €
80	23 417 €
84	24 588 €
86	25 173 €
92	26 930 €
<b>100</b>	<b>29 271 €</b>
108	31 613 €
114	33 369 €
120	35 126 €
125	36 589 €
130	38 053 €
135	39 516 €

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

### III. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	25 876 €
76	28 920 €
80	30 442 €
84	31 964 €
86	32 725 €
92	35 008 €
<b>100</b>	<b>38 053 €</b>
108	41 097 €
114	43 380 €
120	45 663 €

## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

125	47 566 €
130	49 468 €
135	51 371 €
180	60 592 €
240	80 789 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

### *IV. Barème pour un forfait en jours sur l'année*

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	30 442 €
84	31 964 €
86	32 725 €
92	35 008 €
100	38 053 €
108	41 097 €
114	43 380 €
120	45 663 €
125	47 566 €
130	49 468 €



## Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie

135	51 371 €
180	60 592 €
240	80 789 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

### *V. Barème pour un forfait sans référence horaire*

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	45 444 €
84	45 444 €
86	45 444 €
92	45 444 €
100	45 444 €
108	45 444 €
114	45 444 €
120	45 663 €
125	47 566 €
130	49 468 €
135	51 371 €
180	60 592 €
240	80 789 €

## **Fiche convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie**

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

### **Article 3 : Application des barèmes**

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

(...)