

Convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001

Clauses communes

Chapitre Ier : Vie du texte

Article 1

Champ d'application

En vigueur non étendu

La présente convention collective de la sidérurgie, conclue en application de la section 2 du chapitre II du titre III du livre II de la 2e partie du code du travail, règle, sur le territoire métropolitain, les rapports de travail entre les employeurs et l'ensemble du personnel, au sein des établissements adhérents du GESIM dont l'activité principale est la sidérurgie.

L'histoire, la culture et les particularités des processus sidérurgiques conduisent à une activité conventionnelle spécifique au secteur de la sidérurgie au sein de la branche métallurgie.

La présente convention collective de la sidérurgie, dont le champ d'application géographique est le territoire métropolitain, traduit l'ambition et la volonté des signataires de poursuivre et développer cette voie.

Elle est le résultat d'une négociation incluant des contreparties et aboutissant à un équilibre global et indivisible.

Les parties considèrent que seules une analyse et une comparaison globale des avantages négociés pour l'ensemble de la collectivité concernée mettent en évidence de manière notoire le caractère globalement plus favorable de la présente convention collective. Une analyse avantage par avantage ne correspond ni à la réalité de la négociation ni à la volonté des parties signataires.

Par voie de conséquence, après une analyse des avantages existant entre les conventions collectives territoriales de la métallurgie et la présente convention collective de la sidérurgie, les parties signataires considèrent que cette dernière est globalement plus favorable et répond mieux à leur attente.

Ce mode d'appréciation des avantages conventionnels et le caractère globalement plus favorable pour la collectivité des salariés relevant de la convention collective de la sidérurgie est un élément essentiel de la présente convention, dont les différents articles forment un tout indivisible.

Dès lors, les parties signataires s'engagent à ne pas remettre en cause ce mode d'appréciation hors les voies de la négociation ou de la révision.

En cas d'existence de champs multiples d'application avec une ou d'autres conventions collectives, la décision d'application de la présente convention collective devra faire l'objet d'un accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'établissement. Cet accord reprendra le modèle reproduit en annexe I à la présente convention collective.

Les conditions particulières de travail des différentes catégories de personnel sont réglées par avenant.

Article 2

Adhésion

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, non parties à la convention collective et qui remplissent les dispositions prévues à l'article 1er pourront adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à dater du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

L'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement qui auront décidé d'adhérer à la présente convention dans les formes précitées devront également en informer les parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 3

Interprétation

En vigueur non étendu

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise ou un établissement, en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente convention, sont portées devant une commission paritaire d'interprétation sur l'initiative des employeurs ou des organisations syndicales adhérant à la présente convention collective.

La saisine de la commission n'est possible que si les 3 conditions suivantes sont réunies :

le problème doit mettre en jeu une divergence dans l'interprétation d'un texte de la convention collective ;

la question doit avoir été au préalable soumise à la direction de l'entreprise ou de l'établissement dans le cadre du fonctionnement normal des institutions représentatives du personnel ou, en leur absence, par une organisation syndicale adhérente ;

la position officielle de chacune des parties doit avoir été exprimée par écrit.

La saisine de la commission est matérialisée par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au GESIM, indiquant les divergences d'interprétation.

Le GESIM envoie en pli recommandé copie de la lettre de saisine aux fédérations syndicales signataires de la présente convention. En outre le dossier du litige est adressé par le GESIM à la commission d'interprétation. Celle-ci est convoquée dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de réception de la requête par le GESIM.. En cas de circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement de ce délai, et accepté par la ou les parties ayant saisi la commission, ce dernier peut être prolongé d'un nouveau mois au maximum.

Elle est composée de 3 représentants de chaque organisation de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux.

La commission fixe librement ses modalités de travail et le nombre de réunions par accord entre la partie patronale et la partie syndicale.

La décision de la commission est rendue dans un délai maximum de 2 mois après sa première réunion, sauf décision unanime de ses membres pour allonger ce délai. Elle revêt la forme d'un procès-verbal signé des membres présents, même en cas de désaccord entre ses différents membres.

Si la décision est rendue à l'unanimité, le procès-verbal aura valeur d'interprétation s'imposant aux parties sans pour autant constituer automatiquement avenant à la convention collective.

Un exemplaire du procès-verbal est notifié à chacune des parties intéressées ayant saisi la commission.

Pendant la durée de la saisine de la commission d'interprétation et jusqu'à la date de la notification du procès-verbal de la décision, les parties signataires ou adhérentes de la présente convention collective s'engagent à ne pas mettre en oeuvre une procédure contentieuse.

Article 4

Révision

En vigueur non étendu

La présente convention est révisable à tout moment. La demande de révision qui est faite par au moins une organisation partie à la convention, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'ensemble des parties contractantes, est motivée et accompagnée des propositions de révision.

Les pourparlers doivent s'engager, sur l'initiative du GESIM, dans un délai qui ne saurait excéder 3 mois à compter de la demande de révision.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux avenants relatifs aux clauses salariales et indemnitaires, qui comportent leurs propres règles de révision.

De plus, au moins une fois tous les deux ans, le GESIM établit un rapport, à titre de veille technique, envoyé aux organisations syndicales signataires ou adhérentes de la présente convention collective. Ce rapport indique l'évolution de la législation et les nouveaux accords professionnels ou interprofessionnels qui seraient de nature, éventuellement, à conduire à une adaptation ou à une révision des dispositions de la présente convention collective. Si nécessaire, les parties peuvent se réunir pour examiner ce rapport.

Article 5

Dénonciation

En vigueur non étendu

La présente convention collective peut être dénoncée par une ou plusieurs parties à la convention avec un préavis de 3 mois. La dénonciation doit être adressée aux parties signataires, sous pli recommandé avec accusé de réception, avec copie au greffe du conseil des prud'hommes.

Dans les conditions prévues par la loi, la présente convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un nouveau texte l'ait remplacée. Si, dans un délai maximal d'une année à compter de la fin du préavis, l'accord n'a pu se faire sur un nouveau texte, la convention prend fin dans les conditions prévues par la législation.

Article 6

Environnement légal et conventionnel

En vigueur non étendu

La présente convention collective ne remet pas en cause, par elle-même, les accords d'entreprise ou d'établissement, les usages et décisions plus favorables existant à la date de sa mise en application. Elle a vocation à s'appliquer directement sur les thèmes non traités par l'entreprise ou l'établissement. Elle ne fait pas obstacle à l'application des règles découlant du régime local d'Alsace Moselle ayant force légale.

Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être conclus en vue d'améliorer les dispositions de la présente convention collective.

Les accords nationaux de la métallurgie, intervenant sur des sujets non traités dans la présente convention collective, ont vocation à s'appliquer aux entreprises ou établissements adhérant à la présente convention en fonction de leur propre champ d'application.

Article 7

Date d'application et durée

En vigueur non étendu

Les dispositions de la présente convention deviendront applicables à compter du 1er janvier 2002. Elles sont conclues pour une durée indéterminée.

Article 8

Dépôt de la convention

En vigueur non étendu

La présente convention, établie en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Chapitre II : Institutions représentatives du personnel

Article 9

Exercice du droit syndical et de la représentation du personnel

En vigueur non étendu

Les parties contractantes affirment pour les salariés la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix, constitué en application du livre Ier de la 2e partie du code du travail.

L'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel sont reconnus dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions du titre V de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, et dans le respect des droits et des libertés garantis par la constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail. Il ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

L'entreprise étant un lieu de travail dont la neutralité doit être respectée :

- les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, pour l'application de la présente convention ;
- le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Les parties veillent à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploient, chacune en ce qui les concerne, à en faire assurer le respect intégral.

L'exercice d'un mandat électif ou syndical est un élément valorisant pour le déroulement d'une carrière professionnelle. Aussi l'exercice de ce mandat doit être pris en compte à chacune de ses étapes, afin, notamment :

- de concilier, dans de bonnes conditions, l'exercice du mandat et l'activité professionnelle ;

- d'utiliser, dans le cadre de cette activité professionnelle, en fonction des besoins de l'entreprise, les connaissances et les compétences acquises au cours de l'exercice du mandat.

L'employeur examine, après chaque élection ou désignation, avec le ou les salariés nouvellement élus ou désignés pour un ou plusieurs mandats, les conditions dans lesquelles ils exercent à la fois leur activité professionnelle et leurs mandats. Cet examen a pour objet d'identifier, dès l'entrée dans le ou les mandats, les problèmes spécifiques susceptibles de se poser, tant dans l'exercice du ou des mandats que pour l'organisation du travail, et de rechercher, sans préjudice des prérogatives découlant de l'exercice du mandat, des solutions adaptées.

Par la suite, en cours de mandat, l'employeur, ou le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats, peut évoquer, à l'occasion de l'entretien professionnel prévu à l'article 1.1 de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les éventuelles difficultés que rencontre ce salarié dans l'exercice de son activité professionnelle ou l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, ainsi que celles auxquelles ce salarié est confronté, pour exercer son ou ses mandats, du fait des contraintes liées à son activité professionnelle. Ce dispositif a pour objet de prévenir toute différence de traitement liée à l'appartenance syndicale ou à l'exercice d'un mandat électif ou désignatif dans l'évolution de la situation individuelle, notamment en ce qui concerne la promotion ou la rémunération. L'employeur et les délégués syndicaux veillent au respect de ces dispositions.

A l'occasion du premier entretien professionnel qui suit l'expiration du mandat, l'employeur et le salarié font le point sur les compétences acquises dans l'exercice du mandat, et examinent les éventuels moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé et de l'évolution de sa carrière. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle.

La rémunération et l'évolution des représentants du personnel ne doivent pas être compromises du fait de l'exercice de leurs fonctions.

La collecte des cotisations syndicales est possible, à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, pendant le temps de travail, sous réserve de ne pas perturber le travail.

Article 10

Communications de représentants du personnel

En vigueur non étendu

Des panneaux d'affichage distincts sont affectés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou d'établissement et de chacune des sections syndicales présentes dans l'entreprise ou l'établissement.

Ces panneaux sont mis à disposition suivant des modalités fixées en accord avec la direction.

L'affichage qui s'effectue exclusivement sur ces panneaux doit correspondre aux missions des différentes instances. Il est réservé aux communications syndicales conformément aux dispositions des articles L. 2142-3, L. 2142-4 et L. 2142-5 du code du travail. Son contenu est libre sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse, notamment celles concernant le respect des personnes.

Un exemplaire des documents affichés sur les panneaux réservés aux sections syndicales et aux délégués du personnel est transmis à la direction, simultanément à l'affichage.

Les procès-verbaux des réunions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont communiqués aux salariés selon une formule à convenir paritairement, entre l'employeur et les membres du CHSCT, au sein de chaque entreprise ou établissement.

La distribution des publications syndicales peut s'effectuer dans l'enceinte de l'entreprise ou de l'établissement pendant le temps de travail, sous réserve de ne pas perturber celui-ci.

L'utilisation, par les institutions représentatives du personnel, d'un système « intranet » est possible dans les établissements dans lesquels une majorité du personnel a accès à cet outil. Dans ce cas, cette utilisation doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement, à durée déterminée, définissant notamment les domaines d'information concernés ainsi que les modalités de contrôle de l'employeur.

Article 11

Elections

En vigueur non étendu

L'initiative des élections des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement incombe au chef d'entreprise qui doit les organiser, en principe, à la même date.

Pour ce faire :

– les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral ;

– les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Ce protocole réglera les dispositions relatives aux conditions du vote et notamment celles relatives aux votes par correspondance.

La loi n'ayant pas prévu le remplacement des délégués du personnel suppléants ni celui des membres suppléants du comité d'entreprise, devenus titulaires en cours de mandat, le protocole pré-électoral pourra prévoir les modalités de ce remplacement.

Lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales intéressées examineront les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

La mise en place dans l'entreprise ou l'établissement d'un nombre de collègues différent de ceux prévus aux articles L. 2314-8 et L. 2324-11 du code du travail est possible, sous réserve de l'accord unanime des parties signataires de l'accord préélectoral, en application des dispositions des articles L. 2314-10 et L. 2324-11.

Dans l'hypothèse où le chef d'entreprise ne peut pas aboutir à la conclusion d'un protocole d'accord électoral en application des dispositions légales, il organise les élections dans les limites et conditions prévues par la législation.

Dans l'organisation des élections, il est tenu compte des dispositions de l'article 4.3 de l'accord de la métallurgie du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement.

Le temps consacré par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement, dans le cadre des dispositions prévues au protocole pré-électoral, au déroulement des opérations de vote et de dépouillement, est rémunéré comme temps de travail effectif.

Article 12

Comité d'entreprise

En vigueur non étendu

Les sommes versées par l'entreprise pour le fonctionnement des activités sociales et culturelles de l'entreprise ou de l'établissement sont au moins égales à 1 % de la masse des salaires bruts versés par l'entreprise ou l'établissement pour l'année en cours.

Par ailleurs, et en application de l'article L.2325-43 du code du travail, le comité d'entreprise dispose d'une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute qui s'ajoute aux sommes versées au titre de l'alinéa ci-dessus.

Dans les entreprises dont l'effectif répond à la condition de seuil fixé par la loi, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et le comité d'entreprise lorsqu'ils existent. Dans ce cas, le crédit d'heures des membres titulaires est de 20 heures par mois.

Article 13

Nombre de délégués du personnel

En vigueur non étendu

Dans chaque entreprise ou établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention, occupant habituellement plus de 10 salariés, calculé conformément à la loi, il est institué des délégués du personnel, en application des dispositions du titre Ier du livre III de la 2e partie du code du travail.

Le nombre des délégués à élire dans l'entreprise ou l'établissement, calculé en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, est fixé comme suit :

- # de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- # de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- # de 51 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- # de 100 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- # de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- # de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- # de 500 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants.

Au-delà, 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés, la dernière tranche pouvant être incomplète.

Article 14

Réception des délégués du personnel par la direction

En vigueur non étendu

Lorsqu'un délégué pratique un horaire de travail décalé par rapport à l'heure de tenue d'une réunion avec la direction, l'employeur peut proposer à l'intéressé de modifier l'horaire de travail de ce dernier pour lui permettre d'assister à la réunion.

Lorsqu'un délégué est convoqué pour participer à une réunion avec la direction, en dehors de ses heures de travail, les frais de déplacement occasionnés par cette réunion lui sont remboursés sur la base du régime de l'indemnité d'éloignement prévu à l'article 38 de l'avenant « mensuels » de la présente convention collective.

Indépendamment des frais de déplacement prévus à l'alinéa précédent, l'indemnisation du temps de déplacement nécessité pour répondre à la convocation de la direction est effectuée au délégué sur une base forfaitaire de 2 heures du salaire de base pour les trajets aller comportant une distance supérieure à 4 kilomètres.

Le représentant du syndicat appartenant au personnel de l'entreprise ou de l'établissement, invité à participer avec les délégués du personnel à une réunion avec la direction, bénéficie des mêmes conditions d'indemnisation de ses frais et du temps de déplacement que les délégués du personnel. Il bénéficie en outre du maintien de sa rémunération, durant le temps de la réunion, même s'il ne dispose pas de crédit d'heures.

Article 15

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

En vigueur non étendu

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission, conformément à l'article L. 4612-1 du code du travail, de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement ou de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure. Dans le cadre de son organisation interne il fixe les missions qu'il confie à ses membres et organise les conditions des visites d'inspection. Il veille à ce que l'ensemble de ses membres soient tenus informés des accidents survenus dans l'entreprise ou l'établissement. Il donne son avis sur les postes adaptés.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés, il peut être créé plusieurs CHSCT en fonction des nécessités et en tenant compte des critères énoncés à l'article L. 4613-4 du code du travail.

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative a la faculté de désigner, parmi le personnel de l'établissement, un représentant assistant avec voix consultative aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le temps passé aux réunions trimestrielles du comité est payé comme temps de travail.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, dès leur première désignation, d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Cette formation peut être renouvelée, à leur demande, lorsque les intéressés ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Cette formation est étendue, dans les mêmes conditions, aux représentants syndicaux au CHSCT.

Cette formation est assurée, pour l'ensemble des établissements, dans les conditions fixées aux 1er et 2e alinéas de l'article L. 2325-44 du code du travail.

Article 16

Formation économique, sociale et syndicale

En vigueur non étendu

1° Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale bénéficient de congés dans les conditions définies aux articles L. 2145-5 à L. 2145-13 et R. 2145-3 à R. 2145-8 du code du travail.

Ces absences pour congé de formation économique, sociale et syndicale peuvent être prises au minimum par demi-journée.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 15 jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Ces absences ne peuvent être imputées sur les congés payés annuels et sont assimilées à du temps de travail effectif. Elles ne peuvent par ailleurs être cause de réduction des avantages éventuels liés à l'assiduité et à l'ancienneté.

2° Les congés de formation spécifiques, prévus à l'article L. 2325-44 du code du travail, des membres des comités d'entreprise ou d'établissement sont ouverts aux membres élus suppléants et aux représentants syndicaux dans les mêmes conditions que pour les membres titulaires.

Article 17

Participation aux commissions paritaires du secteur de la sidérurgie

En vigueur non étendu

Le temps de travail passé par les salariés participant aux réunions paritaires, décidées entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, est considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel, hors indemnités représentatives de frais, sans que les dépassements éventuels d'horaire soient comptabilisés dans le quota d'heures supplémentaires de l'intéressé.

Il en est de même pour le temps passé en réunions préparatoires ou de conclusions consécutives aux réunions paritaires, dans des limites qui seront arrêtées après discussion entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Le nombre de participants, pour chaque syndicat, aux réunions paritaires ainsi qu'aux réunions préparatoires ou de conclusion est arrêté au préalable et après discussion entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Les salariés concernés informent préalablement leurs employeurs de leur participation à ces réunions dans un délai minimum de 5 jours calendaires, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, en indiquant le motif de leur absence ainsi que sa durée prévisible.

Le régime des déplacements (temps et frais) des salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer à ces réunions paritaires, ainsi qu'aux réunions préparatoires ou de conclusion, est réglé selon les conditions habituelles pratiquées dans l'entreprise ou l'établissement auxquels ils appartiennent, pour les autres institutions représentatives du personnel. En l'absence de dispositions particulières, ces conditions sont conformes à celles de l'accord de la métallurgie du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement.

Article 18

Participation aux réunions des instances syndicales

En vigueur non étendu

Les salariés peuvent demander à leur employeur une autorisation d'absence non rémunérée pour participer aux congrès et aux réunions des instances de direction de leur organisation syndicale.

Cette demande d'absence doit être présentée au moins une semaine à l'avance, accompagnée de la convocation écrite de l'organisation syndicale. Elle fait l'objet d'une réponse écrite notifiée à l'intéressé dans les 2 jours ouvrés suivant le dépôt de la demande. Le défaut de réponse vaut acceptation.

Elle peut être refusée en cas d'absences simultanées dans le même service, pour un motif analogue, entraînant une gêne sensible dans le fonctionnement de ce dernier.

Le temps passé pour participer à ces activités est considéré comme temps de travail effectif au regard de l'ensemble des dispositions de la convention collective, à l'exception de celles relatives au maintien du salaire

et sans que les dépassements éventuels d'horaire soient comptabilisés dans le quota d'heures supplémentaires de l'intéressé.

Article 19

Représentation syndicale dans des organismes officiels

En vigueur non étendu

Les salariés, exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales et désignés par leur syndicat pour exercer un mandat au sein d'organismes officiels, bénéficient d'autorisations d'absences pour exercer leur mandat dans ces organismes dans les conditions suivantes :

1. Cas des organismes créés au sein de la profession sidérurgique par un accord de branche prévoyant la désignation de représentants des syndicats en leur sein.

L'absence qui est limitée aux réunions régulièrement convoquées comprend également le temps de déplacement nécessaire pour s'y rendre selon les règles en usage dans l'établissement et n'entraîne pas de réduction de rémunération. Les frais de déplacements, en l'absence de dispositions particulières décidées par l'organisme dans lequel le salarié siège, sont pris en charge par l'employeur selon les règles en usage dans l'établissement.

Ces absences ne sont pas imputables sur les crédits d'heures des mandats syndicaux ou électifs dont peut bénéficier l'intéressé au sein de son établissement.

2. Cas des organismes créés par accord entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés à un niveau différent de celui du secteur de la sidérurgie prévoyant la désignation de représentants des syndicats en leur sein.

Les conditions d'autorisation d'absence et les éventuelles modalités de maintien de la rémunération et de remboursement des frais de déplacement qui s'imposent à l'employeur sont celles prévues par l'accord créant l'organisme ou le règlement intérieur de celui-ci.

3. Cas des organismes publics créés par un texte législatif ou réglementaire prévoyant la désignation de représentants des syndicats en leur sein.

Les conditions d'absence, ainsi que la durée de celle-ci, sont celles prévues par le texte qui institue l'organisme.

La rémunération des intéressés, ainsi que la prise en charge des frais de déplacement, est déterminée par la réglementation propre à l'organisme concerné.

Pour l'ensemble des cas ci-dessus définis :

les salariés susceptibles de s'absenter doivent informer la direction de leur établissement de l'existence de leur mandat en produisant un document attestant de leur fonction ;

les salariés concernés doivent observer, vis-à-vis de leur employeur, un délai de prévenance de 24 heures, sauf dispositions particulières propres à l'organisme dans lequel ils siègent. La demande d'autorisation d'absence motivée doit indiquer sa durée prévisible ; elle ne peut être refusée dès lors qu'elle correspond aux obligations de l'employeur ;

sous réserve des dispositions spécifiques relatives au maintien ou non du salaire, le temps passé à l'exercice de ces fonctions est considéré comme temps de travail effectif, au regard de l'ensemble des dispositions de la convention collective, sans que les dépassements éventuels d'horaire soient comptabilisés dans le quota d'heures supplémentaires de l'intéressé.

Article 20

Exercice temporaire de responsabilités syndicales hors de l'entreprise

En vigueur non étendu

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son entreprise pour remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci bénéficie d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise, dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Cette demande doit être présentée à son ancien employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine ou dans un autre établissement de la même entreprise, l'intéressé bénéficie de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, et notamment de ceux liés à l'ancienneté.

A son retour, et pour permettre à l'intéressé une évolution de carrière tenant compte de l'exercice de ses responsabilités, celui-ci bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel sont examinées, s'il y a lieu, les actions de formation adaptées à entreprendre.

Ces dispositions ne font pas obstacle à des accords d'entreprise ou d'établissement plus favorables.

Avenants «mensuels»

Chapitre préliminaire

Champ d'application

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de régler les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective.

Les voyageurs, représentants et placiers ne peuvent se prévaloir que des clauses communes figurant dans la présente convention.

Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable de « salariés », à défaut d'autres précisions.

Chapitre 1er : Conclusion et vie du contrat de travail

Recrutement

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur est tenu de faire connaître au service public de l'emploi les postes vacants à pourvoir dans son entreprise. Ces dispositions ne portent pas atteinte à la possibilité, pour l'entreprise, de procéder directement au recrutement de ses salariés par d'autres voies.

Les emplois à pourvoir dans l'entreprise sont portés à la connaissance des salariés de l'entreprise selon des moyens appropriés, déterminés par l'entreprise ou l'établissement.

Avant de pourvoir un emploi disponible dans l'entreprise, cette dernière doit vérifier qu'elle n'a pas été saisie d'une demande de priorité de réembauchage de la part d'un salarié antérieurement licencié pour motif économique ou bénéficiant d'une priorité d'embauche en application de dispositions légales ou conventionnelles.

Sous réserve des dispositions particulières énoncées aux articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail, aucune discrimination ne peut être effectuée à l'embauche en raison du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse, ou de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse tels que l'appartenance syndicale, raciale ou religieuse, les moeurs ou le handicap.

Conformément à la loi, le nouveau salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail, dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail. Lors de cette visite,

tout travailleur handicapé ou qui se déclare titulaire d'une pension d'invalidité est orienté sans délai vers le médecin du travail. Par ailleurs, toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante est, à l'issue de cette visite, orientée sans délai vers le médecin du travail. Pour les travailleurs de nuit et les travailleurs âgés de moins de 18 ans, la visite d'information et de prévention est effectuée préalablement à leur affectation sur le poste. En ce qui concerne le salarié soumis à un suivi individuel renforcé de son état de santé, en application des articles R. 4624-22 et suivants du code du travail, il bénéficiera d'un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Engagement

Article 3

En vigueur non étendu

1. Conclusion et modification du contrat de travail

La règle générale est l'engagement par contrat à durée indéterminée.

Il est remis au salarié au moment de son engagement, et au plus tard dans les 2 mois suivant son entrée dans l'entreprise, une lettre d'engagement ou un contrat de travail comportant obligatoirement les mentions suivantes :

l'identité des parties ;

la date d'entrée dans l'entreprise ;

la durée du contrat ;

la mention de la période d'essai et sa durée ;

la fonction occupée par l'intéressé ;

la classification et le coefficient hiérarchique ;

le ou les lieux de travail ;

les appointements sur la base d'une durée de travail, au moment de l'embauche, qui sera précisée ;

la convention collective applicable, à titre d'information ;

la date et le lieu de signature.

Tout changement d'un des éléments ci-dessus doit faire l'objet d'un avenant ou d'une notification écrite.

Le règlement intérieur de l'établissement est remis par l'employeur à chaque salarié nouvellement embauché. Conformément à l'accord national du 25 novembre 2005 relatif à l'information et la communication dans la métallurgie signé par 5 organisations syndicales, les salariés pourront consulter sur le site internet du GESIM et celui de l'UIMM l'ensemble des textes conventionnels afférents à la présente convention collective.

2. Tutorat-parrainage

Les partenaires sociaux considèrent le tutorat et le parrainage comme un vecteur privilégié d'intégration des nouveaux salariés. Ils insistent sur la mise en oeuvre de façon plus élargie des actions de sensibilisation des entreprises sur la mission des tuteurs ou des parrains qui peuvent également avoir un rôle déterminant dans l'actualisation des compétences des salariés qui se sont absentés sur une longue durée (maladie, maternité....).

Afin de valoriser l'exercice de la mission de tutorat ou de parrainage, il appartiendra aux entreprises de prendre en compte ces nouvelles compétences en les intégrant dans le parcours professionnel du tuteur ou du parrain.

Période d'essai

Article 4

En vigueur non étendu

1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe - ni ne doit être établi - entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du 1er mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. 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 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

Dès le commencement de la période d'essai, le salarié doit obligatoirement recevoir une formation à la sécurité, y compris dans ses composantes environnement et santé, destinée à lui permettre de maîtriser les risques éventuels inhérents à son poste de travail et à lui faire adopter un comportement de travail en sécurité.

Le comportement sécurité du nouvel embauché fait partie du contenu de la période d'essai.

Définition de l'ancienneté

Article 5

En vigueur non étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté est déterminée en tenant compte de la présence continue dans l'entreprise. Cette présence continue comprend le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours y compris les périodes de suspension de ce contrat quel qu'en soit le motif, ainsi que le congé parental à 100 %. Se rajoute également à ce calcul l'ancienneté dont bénéficiait l'intéressé en cas de mutation concertée entre deux sociétés et lui-même.

La mutation concertée s'entend comme étant la situation dans laquelle deux entreprises (même appliquant des conventions collectives différentes) se mettent d'accord sur le passage d'un salarié de l'une à l'autre et arrêtent ensemble, avec l'accord de ce dernier, les modalités pratiques de son transfert.

Il est également tenu compte, dans les mêmes conditions, des contrats antérieurs dans la même entreprise ou le même groupe, dans la mesure où leur résiliation a pris sa source soit dans un licenciement pour motif économique, soit par l'arrivée normale du terme, sauf exceptions prévues dans les articles 11 et 12 du présent avenant.

Le temps d'apprentissage est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, dans la mesure où un contrat de travail, conclu avec la même entreprise ou une entreprise du même groupe, succède au contrat d'apprentissage dans un délai qui ne saurait excéder une année après l'expiration dudit contrat. Il en est de même en cas de mission d'intérim suivie d'une embauche immédiate dans l'entreprise, dans la limite d'une reprise maximale d'ancienneté de 8 mois.

Chapitre II : Absences et suspensions du contrat de travail

Absences

Article 6

En vigueur non étendu

Toute absence doit être justifiée par un motif légitime ou préalablement autorisée, sauf cas fortuit si la durée et l'objet restent en rapport avec l'événement et que l'employeur a été averti dès que possible.

Les absences occasionnées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail. Elles doivent être justifiées par un certificat médical, dans un délai qui ne saurait excéder quarante huit heures (non comprises les heures de fermeture du service), sauf cas fortuit ou de force majeure.

En outre, toute absence qui n'a pas été autorisée au préalable, quelle qu'en soit l'origine, doit être signalée à l'employeur dans un délai qui ne saurait excéder vingt quatre heures, sauf cas fortuit ou de force majeure.

Il est rappelé que la force majeure se caractérise par un événement imprévisible et irrésistible qui provient d'une cause extérieure à l'intéressé.

En cas de circonstance de force majeure dûment justifiée (incendie du domicile, décès ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, etc.), l'absence occasionnée par cet événement, et dont la courte durée met le salarié dans l'impossibilité de prévenir son employeur, n'entraîne pas la rupture du contrat de travail. Cette absence, non rémunérée, qui ne saurait excéder quarante-huit heures, n'a pas d'incidence sur l'acquisition de l'ancienneté et des congés payés ; cependant elle n'est pas assimilée à du travail effectif et ne permet pas de capitaliser des heures dans le cadre de la réduction du temps de travail. En accord avec son employeur, le salarié aura la possibilité d'imputer cette absence sur ses congés payés ou tous autres jours de repos quelle qu'en soit l'origine.

Le jeune salarié bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une durée de 1 journée pour participer à la journée défense et citoyenneté. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

En ce qui concerne les salariés exerçant une activité dans la réserve opérationnelle ou ayant souscrit un engagement à servir dans cette réserve, leurs absences sont réglées conformément aux dispositions des articles L.3142-65 et suivants du code du travail.

Indemnisation complémentaire maladie ou accident

Article 7

En vigueur non étendu

Immédiatement, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou après un an d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'indisponibilité pour maladie ou accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficie des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié de cette incapacité dans le délai prescrit à l'article 6 ci-dessus, alinéa 2 et d'être pris en charge par la Sécurité Sociale. Cette dernière condition n'est pas requise en cas de déplacement effectué pour le compte de l'entreprise dans un pays extérieur à l'Union Européenne.

L'ancienneté prise en compte pour l'application des dispositions du présent article est celle définie à l'article 5 présent avenant ; elle s'apprécie au premier jour de la maladie ou de l'accident. Toutefois, si le salarié n'a pas l'ancienneté minimum d'un an requise en cas de maladie ou d'accident (hormis l'accident du travail ou la maladie professionnelle) pour bénéficier de l'indemnisation, mais l'acquiert pendant qu'il est absent, il lui est fait application desdites dispositions à partir de la date anniversaire d'un an d'ancienneté.

En cas de pénalité du fait du salarié, émise par l'organisme de sécurité sociale sur le montant et / ou la durée des indemnités journalières, le complément d'indemnisation versé par l'employeur sera calculé sur le montant et / ou la durée des indemnités journalières hors pénalités.

Taux d'indemnisation :

Dans une première période, le salarié perçoit, dans le respect des dispositions stipulées à l'article 13 alinéa 6 de la présente convention collective, la rémunération nette qu'il aurait perçue, hors indemnités ayant un caractère de remboursement de frais, s'il avait continué à travailler.

Dans une deuxième période, le salarié perçoit, dans le respect des dispositions stipulées à l'article 13 alinéa 6 de la présente convention collective, et selon le cas dans lequel il se trouve, 75 % ou 85 % de la rémunération nette qu'il aurait perçue, hors indemnités ayant un caractère de remboursement de frais, s'il avait continué à travailler. Ces pourcentages sont portés, selon le cas, respectivement à 80 % ou 90 % s'il a au moins trois enfants à charge au sens des allocations familiales.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité Sociale et des Caisses Complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux et des sommes versées à ce titre par les tiers responsables des accidents ou leurs assureurs. Dans ce dernier cas, le salarié doit communiquer à l'employeur le montant des sommes perçues à ce titre.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

En cas d'activité partielle pratiqué dans l'entreprise, l'établissement ou le service, pendant l'absence, les indemnités complémentaires, auxquelles le salarié malade pourrait prétendre en application des dispositions stipulées ci-dessus, sont calculées à partir de la ressource qu'il aurait perçue s'il n'avait pas été malade ou accidenté.

Durée d'indemnisation :

Sous réserve des conditions ci-dessus exposées, l'indemnisation commence dès le premier jour de la maladie.

La durée, exprimée en jours calendaires, des différentes périodes s'établit comme suit en fonction de l'ancienneté telle que définie à l'article 5 du présent avenant.

En cas de maladie ou d'accident (y compris les accidents de trajet) :

Ancienneté	Période à 100 %	Période à 75 % ou 80 %
De 1 an à moins de 5 ans	150 jours	215 jours
De 5 ans à moins de 10 ans	180 jours	185 jours
De 10 ans à moins de 15 ans	240 jours	125 jours
De 15 ans à moins de 20 ans	300 jours	65 jours
20 ans et plus	365 jours	60 jours

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :

Ancienneté	Période à 100 %	Période à 85 % ou 90 %
De 0 an à moins de 10 ans	180 jours	185 jours
De 10 ans à moins de 15 ans	240 jours	125 jours
De 15 ans à moins de 20 ans	300 jours	65 jours
20 ans et plus	365 jours	65 jours

Si plusieurs congés de maladie donnent lieu à indemnisation au titre du présent article, la durée du versement de la rémunération à taux plein ou à taux partiel ne peut, au total, excéder 425 ou 430 jours, selon les cas.

Une réouverture des droits complets à indemnisation est acquise au salarié si celui-ci a repris le travail pendant 270 jours consécutifs depuis la fin de sa précédente absence. À défaut, si une nouvelle indisponibilité intervient dans un délai inférieur, le salarié peut utiliser le reliquat de ses droits antérieurs. Dans ce cas, ses droits s'apprécient sur la période de 540 jours antérieurs à la nouvelle indisponibilité, en prenant pour point de départ le premier jour de celle-ci.

Les durées des droits à indemnisation en cas, d'une part, de maladie ou d'accident et, d'autre part, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, font l'objet d'un décompte séparé.

Mi-temps thérapeutique :

Lorsque au cours d'un arrêt de travail pour maladie ou accident donnant lieu à indemnisation par l'entreprise, la Sécurité Sociale autorise la reprise du travail à temps partiel par le salarié avec maintien des indemnités

journalières et que l'entreprise accepte à titre temporaire la demande de l'intéressé de reprendre son travail dans ces conditions, la situation des parties est réglée de la manière qui suit.

L'entreprise verse à l'intéressé, outre la rémunération correspondant au travail effectivement fourni, une indemnisation complémentaire, calculée dans les conditions du présent article, permettant de lui assurer le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet.

Les dispositions des deux alinéas ci-dessus sont applicables dans la limite de la durée d'indemnisation à 100 %.

La période de travail à temps partiel ainsi indemnisée s'impute sur la durée d'indemnisation prévue au présent article, à proportion des heures non travaillées pendant cette période par rapport à l'horaire normal de l'intéressé.

En cas d'interruption pour cause de maladie ou d'accident de la période temporaire de travail à temps partiel indemnisée comme ci-dessus, la nouvelle absence est indemnisée conformément aux dispositions du présent article, sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié s'il avait travaillé à temps plein.

Congé de maternité et d'adoption

Article 8

En vigueur non étendu

Les congés de maternité et d'adoption sont accordés conformément aux dispositions légales.

La ou le salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise sont indemnisés par celle-ci, au cours du congé conventionnel de maternité ou d'adoption, pendant une période de :

	MATERNITE			ADOPTION
	Prénatal	Posnatal	Total (1)	
Naissance ou adoption unique portant le nombre d'enfants à : - 1 ou 2 - 3 ou plus (2)	6 sem. 8 sem. (3)	10 sem. 18 sem. (3)	16 sem. 26 sem.	10 sem. 18 sem.
Naisances ou adoptions multiples : - jumeaux - triplés ou plus	12 sem. (4) 24 sem. (4)	22 sem. (4) 22 sem. (4)	34 sem. 46 sem.	22 sem.
Pathologie de la mère	+ 2 sem.	+ 4 sem.		

(1) En cas d'accouchement prématuré, le congé parental est prolongé dans la limite du total prévu, soit jusqu'à l'accomplissement des 16, 26, 34 ou 46 semaines. Dans le cas d'un accouchement tardif, le congé postnatal n'est pas diminué ; il est décompté à partir de la date réelle d'accouchement. (2) Il s'agit d'une famille composée d'au moins deux enfants ou dans laquelle la mère a mis au monde au moins deux enfants nés viables. (3) La future mère peut choisir d'anticiper, dans la limite de deux semaines, le point de départ du congé prénatal, le congé posnatal étant alors réduit d'autant. (4) La future mère peut choisir d'anticiper, dans la limite de quatre semaines, le point de départ du congé prénatal, le congé posnatal est alors réduit d'autant. En cas de naissance prématurée de l'enfant, plus de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et nécessitant l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité peut être prolongé du nombre de jours courant entre la date effective de la naissance et le début de la période de repos applicable.

L'ancienneté prise en compte pour l'application des dispositions du présent article est celle définie à l'article 5 du présent avenant ; elle s'apprécie au premier jour du congé. Toutefois, si l'intéressé n'a pas l'ancienneté minimum d'un an requise pour bénéficier de l'indemnisation mais l'acquiert pendant son congé, il lui est fait application desdites dispositions à partir de la date anniversaire d'un an d'ancienneté.

Si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement le rend nécessaire, la période de suspension du contrat peut être augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatre semaines après la date de celui-ci.

Pendant ces périodes, la ou le salarié perçoit, dans le respect des dispositions stipulées à l'article 13 alinéa 6 de la présente convention collective, la différence entre la rémunération nette qu'elle ou qu'il aurait perçue

si elle ou il avait continué à travailler et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

L'indemnisation par l'entreprise des périodes ci-dessus est subordonnée au versement par la Sécurité Sociale des indemnités journalières.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à la ou au salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues au titre du congé maternité ou d'adoption, un montant supérieur à la rémunération nette, hors indemnités ayant un caractère de remboursement de frais, qu'elle ou qu'il aurait effectivement perçue si elle ou il avait continué à travailler.

La salariée en état de grossesse bénéficie, à partir du cinquième mois, d'une réduction quotidienne de dix minutes de son temps de travail. Ce temps est payé comme temps de travail effectif, hors indemnités représentatives de frais et quota d'heures supplémentaires. Les modalités de la prise de ce congé sont à définir en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, cette réduction du temps de travail s'exercera par moitié en début et en fin de journée de travail.

La salariée bénéficie d'autorisations d'absences rémunérées pour effectuer les examens médicaux obligatoires liés à son état de grossesse.

En cas de nécessité médicalement constatée, et en accord avec le médecin du travail, l'employeur s'efforcera de faire bénéficier la salariée en état de grossesse d'un poste de travail aménagé.

Lors du retour de congé de maternité, du congé d'adoption ou du congé parental l'employeur vérifie la nécessité et met en place, s'il y a lieu, les moyens nécessaires pour assurer l'information et éventuellement la formation de la salariée ou du salarié de retour de l'un de ces congés, afin de faciliter sa réinsertion dans ses fonctions.

Indépendamment des dispositions prévues aux deux alinéas ci-dessus, l'employeur veille au respect des règles définies aux articles L. 1225-12 à L. 1225-15 du code du travail dans les cas énumérés par ce dernier.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus est lié à l'obligation, pour la salariée en état de grossesse, d'en informer son employeur.

Chapitre III : Fin du contrat de travail

Suppression d'emploi

Article 9

En vigueur non étendu

En cas de circonstances contraignant l'entreprise à procéder à des suppressions d'emplois, celle-ci veille, indépendamment du respect des dispositions légales en la matière, à la mise en oeuvre des dispositions des accords nationaux sur l'emploi et notamment de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

En l'absence d'autres dispositions arrêtées par l'entreprise ou l'établissement, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, les licenciements auxquels l'entreprise ou l'établissement pourrait être amené à recourir s'opéreront en tenant compte notamment des charges de

famille et en particulier des parents isolés, des qualités professionnelles appréciées par catégorie, de l'âge, de l'ancienneté, de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

L'ordre des licenciements est décidé au niveau de l'entreprise mais appliqué localement quand les établissements sont géographiquement distincts.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage dans les conditions définies par l'article L.1233-45 du code du travail.

Préavis de rupture du contrat de travail

Article 10

En vigueur non étendu

Après l'expiration de la période d'essai, et sauf en cas de force majeure et de faute grave ou lourde, la durée réciproque du préavis est fixée à :

— 2 mois pour les salariés classés aux Niveaux I, II et III ;

— 3 mois pour les salariés classés aux Niveaux IV et V.

La durée du préavis, qui prend effet à compter de la réception ou de la première présentation, en cas d'envoi en recommandé, de la lettre de démission ou de la lettre de licenciement, s'entend de date à date.

En cas d'inobservation du préavis de la part de l'entreprise, hormis les cas de force majeure et de faute grave ou lourde, celle-ci doit au salarié une indemnité égale à la rémunération (primes différées comprises au prorata temporis, hors indemnités représentatives de frais) correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Si le non-respect du préavis résulte du salarié démissionnaire, celui-ci doit à son entreprise une indemnité égale à la moitié de la rémunération (primes différées comprises au prorata temporis, hors indemnités représentatives de frais) correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Un salarié licencié pour motif économique qui a trouvé un nouvel emploi au cours de son préavis peut quitter l'entreprise pour occuper son nouvel emploi sans attendre la fin du préavis. Dans ce cas, l'indemnité de préavis cesse de lui être due à compter de sa date de départ de l'entreprise.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans la limite de 40 heures payées, maximum, par mois de préavis. Ces heures sont rémunérées comme du temps de travail effectif, hors indemnités représentatives de frais et hors quota d'heures supplémentaires. Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir de ces dispositions.

Ces heures d'absence pour rechercher un emploi sont à utiliser après entente entre les parties. À la demande de l'intéressé, elles peuvent être prises en plusieurs fractions ou peuvent être bloquées mensuellement en une seule fois.

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique peut, en vue de suivre un stage ou une session de formation de son choix, obtenir une autorisation d'absence rémunérée (maintien de la rémunération antérieure à l'exception de ses éléments ayant un caractère de remboursement de frais) dès la notification faite de son licenciement et ce jusqu'à la fin de son préavis, pour participer à cette formation.

Indemnité de licenciement

Article 11

En vigueur non étendu

Il est attribué au salarié licencié, sauf en cas de force majeure ou de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et calculée de la façon suivante :

- jusqu'à 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 / 4 de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 / 4 de mois par année d'ancienneté plus 1 / 12 de mois par année d'ancienneté acquise au-delà de 16 ans.

Cette indemnité est versée au salarié ayant acquis une ancienneté d'au moins 1 année accomplie, appréciée à la fin du préavis.

Pour le calcul de l'indemnité, l'ancienneté prise en compte est celle définie à l'article 5 du présent avenant. Toutefois, lorsque le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur ou avec un employeur précédent dans le cadre d'une mutation concertée, l'indemnité de licenciement est calculée en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction des périodes ayant déjà servi au calcul de la précédente indemnité de licenciement.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-5 code du travail, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois de présence, de l'ensemble des salaires soumis à cotisations des organismes sociaux, se terminant à la date de la fin du préavis, compte tenu de la durée effective de travail au cours de ces périodes. Le calcul le plus favorable au salarié est retenu.

Départ en retraite

Article 12

En vigueur non étendu

Le départ en retraite et la mise à la retraite s'effectuent dans le cadre des dispositions des articles 11 et 11 bis de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.

Chapitre IV : Droits et devoirs de la personne au travail

Libertés individuelles et non-discrimination

Article 13

En vigueur non étendu

Les employeurs, les organisations syndicales et les salariés s'engagent dans le cadre des dispositions légales en vigueur à ne pas prendre en considération, dans tous les actes de la vie professionnelle y compris la participation à une grève, l'origine, le sexe, la situation de famille ou la grossesse, l'apparence physique,

la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités et appartenances syndicales, ou mutualistes, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

D'une manière générale, les libertés individuelles ou collectives ne peuvent recevoir des restrictions autres que celles qui sont justifiées par la nature des tâches à accomplir ou proportionnées au but recherché.

Les parties veilleront à l'observation des engagements définis au présent article et s'emploieront auprès de leurs membres pour en assurer le respect.

En application des dispositions relatives à la loi informatique et libertés et dans le cadre de ses dispositions, les salariés pourront demander à être informés des données conservées les concernant.

Les personnes rencontrant des difficultés dans leur vie professionnelle, telles que contraintes personnelles ou familiales qui risquent de leur rendre difficile l'accès à une progression de carrière normale, bénéficieront d'une analyse de leurs problèmes et des moyens adaptés, conformément au chapitre V de l'accord À CAP 2000 du 17 décembre 1990.

Egalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Article 14

En vigueur non étendu

La reconnaissance des compétences implique l'égalité de classification et de rémunération entre tous les salariés, à compétences égales pour un travail égal.

Dans le cadre et les limites des articles L. 2242-1 à L. 2242-10 du code du travail, les entreprises sont tenues d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que les mesures permettant de les atteindre.

Par ailleurs, et en application du code du travail, les entreprises veillent, sous réserve des dispositions particulières des articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante d'un emploi ou d'une activité professionnelle, à ce que le principe d'égalité de traitement entre tous les travailleurs soit appliqué, en matière de recrutement, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, d'affectation ou de mutation, de formation quel que soit l'horaire ou le métier pratiqué.

Salarié étranger

Article 15

En vigueur non étendu

Le salarié étranger bénéficie des mêmes droits et des mêmes conditions de travail et de protection que le salarié français, sauf en ce qui concerne les dispositions plus favorables applicables aux salariés appartenant

à un pays membre de l'Union Européenne. À ce titre, l'ensemble des dispositions de la présente convention lui est applicable.

Le salarié étranger qui justifie de contraintes géographiques particulières a la possibilité de demander à sa direction le regroupement de ses congés payés légaux pour retourner dans le pays donc il est originaire. Ce regroupement peut être effectué sur une période de deux années.

Secret professionnel

Article 16

En vigueur non étendu

Dans l'exécution de son contrat de travail le salarié est soumis à une obligation de discrétion. Il est tenu de ne pas divulguer les informations confidentielles ou pouvant porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou de l'établissement dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni à l'extérieur ni à l'intérieur de l'entreprise.

Une infraction à cette obligation de confidentialité constitue une faute et peut faire en outre l'objet de sanctions pénales en application des dispositions de l'article L.1227-1 du code du travail.

Obligation de non-concurrence

Article 17

En vigueur non étendu

Une collaboration loyale implique à l'évidence l'obligation, pour un salarié, de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'entreprise dans laquelle il est employé.

Par extension, une entreprise a la faculté de prévoir que si le salarié la quitte, volontairement ou non, il ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez elle, et cela en lui interdisant de se placer ou d'avoir des intérêts dans une entreprise concurrente.

Cette interdiction, qui doit faire l'objet d'une clause spécifique du contrat de travail, doit pour être valable :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée dans le temps (2 ans), dans l'espace et quant à la nature des activités visées ;
- ne concerner que des salariés du niveau III et plus de la classification prévue à l'article 24 du présent avenant.

Cette interdiction n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de la non concurrence, une compensation pécuniaire qui doit être fixée dans le contrat de travail.

L'employeur a la faculté, s'il le souhaite, de décharger l'intéressé de la clause de non concurrence en le libérant de l'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité n'est pas due. Cette levée de l'interdiction doit être faite par écrit, adressée à l'intéressé au plus tard dans un délai maximum de quinze jours francs à compter de la date de notification de la rupture du contrat de travail.

Handicap

Article 18

En vigueur non étendu

Des salariés peuvent rencontrer des difficultés dans leur vie professionnelle en raison d'événements divers dont la cause peut être liée à des problèmes personnels ou familiaux inhérents aux capacités d'adaptation et d'évolution de l'intéressé ou tout simplement aux fonctions tenues.

Les entreprises examineront ces cas en collaboration, selon les circonstances, avec les spécialistes sociaux, le médecin du travail et le salarié concerné. Elles s'efforceront de trouver des solutions positives et adaptées.

Par ailleurs, dans le cadre et les limites des articles L. 2242-8 et L. 2242-11 du code du travail, les entreprises sont tenues d'engager chaque année une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Chapitre V : Santé, sécurité et conditions de travail

Mesures de sécurité et de prévention

Article 19

En vigueur non étendu

Les entreprises accordent la priorité à la sécurité et à la santé physique et mentale des personnes au travail. Elles veillent à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et recherchent, en liaison avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les moyens les plus appropriés pour prévenir, assurer et développer la sécurité et l'hygiène des salariés.

Les salariés sont tenus d'utiliser correctement les dispositifs collectifs et individuels de prévention et de sécurité mis à leur disposition et d'observer les consignes en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement et dans les postes de travail.

Pour les procédés de fabrication qui nécessiteraient l'emploi de substances et préparations dangereuses, leur utilisation s'effectuera en conformité avec les dispositions concernant l'étiquetage sur l'emballage (nom, origine et danger que présente leur emploi) en application des dispositions du code du travail.

En cas de travaux salissants, dangereux ou susceptibles de détériorer les vêtements, la fourniture gratuite de moyens de protection individuels, notamment chaussures, gants, vêtements de travail, est déterminée après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Chapitre VI : Formation et évolution de carrière

Apprentis

Article 20

En vigueur non étendu

L'apprenti bénéficie d'une rémunération correspondant à l'ensemble de son activité de formation à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Cette rémunération comprend les mêmes éléments que ceux dont bénéficient les autres catégories de salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention, à l'exception de ceux qui sont propres à son statut.

La classification et la rémunération minimale garantie de l'apprenti sont déterminées conformément aux dispositions de l'accord national de la métallurgie du 13 novembre 2014 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, annexé.

La durée du travail de l'apprenti est celle en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement ; elle est conforme aux dispositions spécifiques, concernant la partie formation en centre d'apprentissage, à l'accord national de la métallurgie du 13 novembre 2014.

L'apprenti bénéficie des mêmes garanties sociales que les autres salariés en matière de prévoyance et de retraite. Il est affilié, pour la retraite complémentaire, au régime de l'ARRCO.

L'apprenti est électeur aux élections professionnelles dans les conditions prévues par la loi.

Les entreprises ou établissements qui accueillent des apprentis mettent en œuvre les actions de formation technique et pédagogique des maîtres d'apprentissage, en application des dispositions de l'accord national de la métallurgie du 13 novembre 2014.

Compte personnel de formation et congé individuel de formation

Article 21

En vigueur non étendu

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. La mise en œuvre de ce compte personnel de formation relève des dispositions légales et réglementaires et de l'accord national de la métallurgie du 13 novembre 2014.

Le congé individuel de formation est ouvert à tout salarié dans les conditions d'ancienneté, de rémunération et de garantie d'emploi fixées par la réglementation. Il est financé par les fonds pour la gestion du CIF.

Mobilité professionnelle

Article 22

En vigueur non étendu

La mobilité, qu'elle soit géographique ou non, expression d'une volonté partagée entre le salarié et l'employeur, constitue un moyen de dynamiser son évolution professionnelle.

Les frais de déplacement et de déménagement du salarié, de son conjoint et de ses enfants à charge sont pris en charge par l'employeur en cas de changement de résidence nécessité par un changement de lieu de travail à l'occasion d'une mobilité :

- soit au sein ou vers un autre établissement ;
- soit vers une entreprise d'un même groupe de sociétés ;
- soit dans le cadre d'une « mutation concertée » au sens de l'article 5 alinéa 2 ci-dessus.

Préalablement à toute décision, les nouvelles conditions d'emploi et de travail ainsi que les mesures d'accompagnement de la mobilité sont définies avec le salarié au cours d'un entretien. En tout état de cause, les conditions dans lesquelles est effectuée la mobilité (délai, période probatoire) ainsi que les modalités financières l'accompagnant (frais de déplacement, déménagement du mobilier, frais de transport, indemnités diverses) doivent faire l'objet d'une confirmation écrite au moins 30 jours avant le transfert, remise au salarié par son entreprise ou son établissement de départ.

Sauf dispositions contraires convenues avec le nouvel employeur, l'entreprise ou l'établissement de départ est seul, vis-à-vis du salarié, tenu au paiement des modalités financières prévues ci-dessus.

Dans tous les cas, le salarié bénéficie de la reprise de son ancienneté antérieure.

À l'occasion de son déménagement, le salarié a droit à trois jours d'absence pour déménager. Ce temps est payé comme temps de travail effectif, hors indemnités représentatives de frais et hors quota d'heures supplémentaires.

Lorsque le salarié ne peut procéder immédiatement au transfert de sa famille, pour des raisons tenant à des impératifs familiaux (scolarité, santé, profession du conjoint...) il est considéré comme étant en déplacement. La durée de cette période à convenir au préalable entre la société de départ et l'intéressé ne peut excéder neuf mois. Le salarié bénéficie, à ce titre, des dispositions prévues à l'article 39 du présent avenant.

Changement d'emploi

Article 23

En vigueur non étendu

En cas de nécessité de changement d'emploi consécutif soit à une mutation interne effectuée pour des raisons d'ordre technique ou économique, soit à une déficience physique définitive attestée par le médecin du travail, l'entreprise s'efforce de rechercher au salarié une nouvelle affectation lui permettant de maintenir sa rémunération antérieure, de mettre en oeuvre ses compétences validées ou d'acquérir de nouvelles compétences.

En tout état de cause, l'intéressé conserve sa classification antérieure.

Lorsque ce changement d'emploi a pour conséquence de priver, totalement ou partiellement, l'intéressé ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans son poste ou son régime d'horaire de travail, du versement de primes ou de majorations de rémunération liées à l'emploi ou aux conditions d'emploi qu'il occupait précédemment, ces dernières lui sont maintenues sous forme d'indemnité temporaire :

- à 100 % pendant les douze premiers mois ;
- à 75 % pendant les douze autres mois suivants.

Lorsque le salarié bénéficiaire de l'indemnité temporaire précédente a au moins trente ans d'ancienneté professionnelle, l'indemnité temporaire au taux de 75 % est versée durant autant de mois que le nombre d'années d'ancienneté dans le poste ou le régime d'horaire de travail, comme ci-dessus précisé. Ce nombre de mois est au minimum égal à douze. Le versement de cette indemnité cesse avec la fin du contrat de travail.

Cette indemnité est déterminée en prenant pour assiette la moyenne des primes, versées au cours des douze mois précédents, liées à l'emploi et aux conditions d'emploi telles que les majorations versées en contrepartie des horaires de travail particuliers.

En tout état de cause, le montant de cette indemnité temporaire ne doit pas avoir pour effet de porter le total de la nouvelle rémunération mensuelle, indemnité temporaire comprise, à un niveau supérieur à celui de l'ancienne rémunération mensuelle, primes et majorations comprises.

Cette indemnité ne donne pas lieu à revalorisation dans le cadre des politiques salariales des entreprises.

Le montant de l'indemnité restant due peut, à la demande du salarié, être capitalisé et versé en une seule fois au cours de la deuxième moitié de la période de versement.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en un contrat de travail à temps partiel, l'indemnité temporaire est calculée au prorata du nouveau temps de travail, au moment de cette transformation.

Si, au moment du changement d'emploi ou à l'époque où cette indemnité lui est encore versée, le salarié se trouve être dans une période de cinq années précédant son départ à la retraite, l'indemnité lui sera définitivement acquise à l'issue de la période définie à l'alinéa 4 du présent article, à hauteur de 50 %.

Si au cours des durées ci-dessus définies, un nouveau changement intervenait dans les conditions d'emploi du salarié, modifiant le montant des primes perçues ou de majorations de rémunération liées à l'emploi ou aux conditions d'emploi, au titre de l'emploi, le montant de l'indemnité temporaire serait ajusté en conséquence, en plus ou en moins, sans que cela modifie la durée de l'indemnisation.

Chapitre VII : Classifications et rémunérations

Classifications

Article 24

En vigueur non étendu

Le classement de l'ensemble des salariés relevant du présent avenant est effectué d'après l'accord national de la Métallurgie sur les classifications du 21 juillet 1975 modifié, figurant en annexe à la présente Convention Collective, l'accord national de la Métallurgie du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications et l'accord A Cap 2000 du 17 décembre 1990.

Les apprentis relèvent, pour leur classification, de l'accord national de la métallurgie du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Barèmes annuels garantis (BAG)

Article 25

En vigueur non étendu

La rémunération annuelle garantie est le salaire minimum annuel, fixé pour chaque coefficient, garanti au salarié ayant plus de dix-huit ans, d'aptitude normale et comptant au moins un an de présence dans l'entreprise.

Le montant des BAG fait l'objet d'un examen annuel avec les partenaires sociaux. Il est déterminé à annexe II à la présente Convention Collective.

Les BAG figurant en annexe au présent avenant sont déterminés pour une durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 152 heures (soit 35 heures par semaine).

Leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectivement pratiqué par le salarié. Les BAG ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Pour effectuer la comparaison du salaire réel aux BAG, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire figurant sur le bulletin de paye, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception des éléments ci-dessous :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour travail posté ou répondant à des conditions particulières de travail ;
- les heures exceptionnelles pour travaux de nuit, du dimanche et de jours fériés ;
- les primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les sommes versées dans le cadre des dispositions légales relatives à la participation ou à l'intéressement ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

Le montant des BAG doit être adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif et calculé prorata temporis en cas :

- d'arrivée ou de départ en cours d'année ;
- d'absence, quelle qu'en soit la cause ;
- de changement de coefficient.

La comparaison de la rémunération effectivement versée avec le BAG se fera annuellement au mois de janvier suivant la période annuelle prévue par le barème ou, en cas de départ de l'entreprise au cours de l'année, à l'expiration du contrat de travail. S'il y a lieu, le salarié recevra avec la paye du mois de janvier, un complément égal à la différence entre la rémunération qu'il a perçue et la rémunération minimale annuelle garantie.

Rémunération et salaire

Article 26

En vigueur non étendu

La rémunération du salarié comprend, outre le salaire de base, les primes, majorations et indemnités, dont la périodicité est propre à chacune d'elles.

La rémunération est en principe contractuelle. Des primes complémentaires ou accessoires peuvent, par ailleurs, résulter le cas échéant d'accords collectifs ou d'usages.

Le salaire de base mensuel est notamment lié à la classification personnelle du salarié.

La rémunération tient compte de la compétence et des qualités professionnelles, de l'expérience acquise, en particulier par l'ancienneté, des contraintes de l'emploi ainsi que des autres critères pouvant être définis par l'entreprise. Elle peut ainsi ne pas être identique dans toutes les situations pour tous les salariés.

La rémunération est versée mensuellement pour un horaire de travail effectif déterminé et est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois. En cas de besoin, le salarié peut demander un acompte sur sa rémunération mensuelle.

Un changement opéré, en application d'un accord collectif, dans la structure des rémunérations ne constitue pas une modification du contrat de travail à condition que la rémunération brute soit maintenue au même niveau.

Les salaires font l'objet, dans l'entreprise, d'une négociation annuelle conformément aux dispositions du code du travail.

Le salarié peut obtenir la remise d'une photocopie ou d'un duplicata d'un de ses bulletins de paye, sauf impossibilité matérielle.

À la demande de l'employeur, et dans le cadre des dispositions et limites légales et conventionnelles, le salarié est tenu d'effectuer les heures supplémentaires. Ces heures sont affectées des majorations légales, étant précisé que, pour le personnel relevant du régime légal des équivalences, et par dérogation au principe général, le salaire est établi sur la base de l'horaire d'équivalence, les majorations pour heures supplémentaires commençant à courir au-delà.

En ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel, les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de leur horaire normal sont des heures complémentaires. Le régime de ces heures est celui fixé par la réglementation en vigueur et par l'accord national de la métallurgie du 7 mai 1996 modifié, pour toutes les entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective. A titre indicatif, à la date du présent avenant, elles sont majorées de 10 % dans la limite d'un quota fixé à 10 % de l'horaire de base du salarié et majorées de 25 % au-delà dans la limite d'un quota maximum de 20 % de l'horaire de base du salarié. En tout état de cause, ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise. Le refus pour un salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées dans le contrat de travail ne constitue pas une faute.

Prime d'ancienneté

Article 27

En vigueur non étendu

Le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article 5 du présent avenant, perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant au salaire mensuel de base contractuel.

Cette prime est calculée selon la formule suivante :

valeur du point \times coefficient hiérarchique \times taux d'ancienneté.

Le taux d'ancienneté est déterminé comme suit en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise :

à compter du 1er avril 2013 :

- 2 % après 2 ans d'ancienneté ;
- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 16 % après 18 ans d'ancienneté ;
- 17 % après 20 ans d'ancienneté ;
- 18 % après 25 ans d'ancienneté ;
- 19 % après 30 ans d'ancienneté.

La valeur du point, base 35 heures, est fixée à l'annexe II à la présente convention collective.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

La prime ainsi calculée doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Prime de vacances

Article 28

En vigueur non étendu

Le salarié percevra, au plus tard avec la paie du mois de juin, une prime de vacances dont le montant maximum est attribué sous réserve pour le salarié d'avoir acquis 30 jours ouvrables de congés au cours de la période légale de référence. Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donnera droit à 1/30 de ladite prime.

Si, par suite d'absences pour maladie ou accident, le congé principal d'un salarié est inférieur à trente jours ouvrables, les jours de congé supplémentaires prévus par le présent avenant auxquels il aurait droit seront ajoutés aux jours de congé principal, dans la limite de trente jours, pour le calcul de la prime de vacances.

En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail, l'intéressé perçoit une prime de vacances calculée sur la base du dernier montant connu, au prorata de ses droits à congé légal.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les modalités pratiques de versement de la prime de vacances par lissage sur douze ou treize mois.

Au montant de la prime de vacances peut s'ajouter un supplément d'un montant variable déterminé chaque année. L'évolution de la prime de vacances, de même que la fixation de son supplément éventuel, font l'objet d'un examen annuel avec les partenaires sociaux.

Le montant de la prime de vacances et de son supplément sont définis à l'annexe II à la présente Convention Collective.

Prime de Saint-Eloi

Article 29

En vigueur non étendu

A l'occasion de la fête de la Saint-Eloi, le salarié bénéficie d'une prime dont le montant est égal à deux journées de rémunération correspondant à sa rémunération d'une journée de travail ce jour-là.

Cette prime est versée au salarié ayant travaillé le jour de la Saint-Eloi. Pour le versement de la prime, est considéré comme ayant travaillé le salarié :

- en repos ce jour-là, en application de son horaire individuel ou de l'horaire de son service ;
- en congés payés ou en absence autorisée ;
- faisant partie d'un service continu et étant de repos ce jour là ;
- absent pour maladie ou accident du travail ou en congé de maternité, lorsque la Saint-Eloi se situe dans la période de versement par l'employeur des allocations complémentaires ;

- absent pour un stage de formation professionnelle ;
- effectuant un stage de congés de formation économique, sociale et syndicale.

Le salarié qui n'a pas travaillé le jour de la Saint-Eloi, pour quelque motif que ce soit autre que ceux mentionnés ci-dessus, n'a pas droit à la prime.

La Saint-Eloi n'étant pas un jour férié, le travail, ce jour-là, ne comporte pas de majoration à ce titre.

Les avantages contractuels ou usages existant en la matière, au sein des entreprises, ne s'ajoutent pas à cette prime, mais s'y intègrent.

Les entreprises et établissements ont la possibilité, par accord d'entreprise ou d'établissement ou en application d'un usage, de remplacer le versement de cette prime par l'attribution de jours de congés équivalents, rémunérés, sous réserve des mêmes conditions de présentéisme.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les modalités pratiques de versement de la prime de Saint-Eloi par lissage sur douze ou treize mois.

Remplacement provisoire à un emploi de classification supérieure

Article 30

En vigueur non étendu

Les situations de remplacement peuvent être une opportunité d'acquérir des compétences nouvelles. Elles conduisent à la validation de celles-ci, après un processus d'entraînement ou de formation.

À défaut de la mise en oeuvre des dispositions d'A Cap 2000, et hors du processus évoqué ci-dessus, conduisant à cette validation, une indemnité de remplacement est versée dans les conditions et modalités suivantes :

- les compétences, mises en oeuvre effectivement lors du remplacement d'un salarié absent de son poste de travail, relèvent d'un coefficient supérieur au coefficient personnel du salarié effectuant le remplacement ;
- la durée du remplacement est au moins égale à 6 jours travaillés, consécutifs ou non, sur une période de 4 semaines glissantes ;
- à défaut de mesures plus favorables, l'indemnité de remplacement est égale à 100 % de la différence entre le salaire de base brut mensuel de l'intéressé et le salaire minimum en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement ou à défaut le salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient de la fonction occupée. Les majorations et primes éventuelles liées à la fonction provisoirement occupée s'ajoutent et se substituent à celles liées à la fonction précédemment occupée.

Promotion et suivi individuel de salaire

Article 31

En vigueur non étendu

1. Promotion

D'une manière générale, l'évolution professionnelle du salarié s'effectue dans le cadre des dispositions de l'accord sur la conduite de l'activité professionnelle du 17 décembre 1990.

Toute promotion individuelle, faisant passer un salarié d'un coefficient de la classification à un échelon plus élevé, doit s'accompagner d'un relèvement de son salaire de base. Ce dernier devra au moins être égal à 2 % du salaire de base de l'intéressé.

2. Examen de la situation individuelle

Dans le cadre des politiques en place de progressions individuelles de salaire, tout salarié ayant exercé de façon continue la même fonction pendant trois ans, dans le même coefficient, sans progression individuelle de salaire pendant cette même période, bénéficie d'un examen de sa situation, pour mettre au point en commun les moyens d'une progression réelle.

Chapitre VIII : Horaires de travail particuliers et contreparties

Temps de pause

Article 32

En vigueur non étendu

Les conditions qui régissent la durée du temps de pause, ses modalités ainsi que les conditions de l'assimilation de ce temps à du travail effectif pour les salariés travaillant en horaires postés sont celles prévues par la législation en vigueur.

Ce temps de pause est payé comme si le salarié n'avait pas interrompu son travail.

Majoration pour heures de nuit entre 22 heures et 6 heures

Article 33

En vigueur non étendu

Sauf en régime à feu continu, la rémunération de chaque heure travaillée entre 22 heures et 6 heures inclut une majoration de 11 % calculée sur le salaire mensuel de base.

L'entreprise ou l'établissement peut avancer ou retarder de deux heures la plage ci-dessus définie.

Majoration pour feu continu

Article 34

En vigueur non étendu

La compensation de l'ensemble des contraintes attachées au régime horaire en continu pratiquant un horaire de 33 heures 36 tel que prévu à l'article 1er de l'accord GESIM du 30 mai 1983, fait l'objet de majorations de salaire définies dans l'entreprise ou l'établissement. Ces majorations sont attribuées soit par le moyen d'une majoration uniforme, soit sous forme de majorations des heures effectuées notamment les jours fériés, les

dimanches, la nuit ou toute autre plage particulière de temps ou encore de majorations de contrainte. Ces majorations peuvent être lissées.

L'ensemble de ces majorations ne doit pas être inférieur à 11 % du salaire brut mensuel de base correspondant à toutes les heures effectuées en horaire continu.

Astreintes

Article 35

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 3121-9 du code du travail, la période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention étant considérée comme un travail effectif.

Dans l'hypothèse où un régime d'astreinte en place dans une entreprise ou un établissement est conforme aux recommandations de la présente convention, celui-ci continuera à s'appliquer.

En cas d'instauration d'un régime d'astreinte, la direction de l'entreprise ou de l'établissement s'efforce de rechercher par la négociation un accord avec les organisations syndicales concernées, pour définir les modalités d'organisation et d'indemnisation, comprenant notamment les éléments suivants :

- les périodes et les fréquences décidées par la hiérarchie ;
- le délai de prévenance qui ne peut être inférieur à quinze jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles permettant de le ramener à un jour franc ;
- les modalités d'information du salarié en cas de modification du planning ;
- les modalités de la disponibilité du salarié pendant la période d'astreinte ;
- les modalités d'intervention durant l'astreinte (intervention à distance, déplacement sur site, etc.) ;
- les modalités de l'indemnisation de l'astreinte, en distinguant les périodes de week-end et jours fériés des périodes de semaine ; l'indemnisation est fonction de la durée de la disponibilité et tient compte du caractère imprévu des dérangements éventuels ;
- les modalités de déplacement, leur indemnisation et la prise en compte de la durée du déplacement.

Dérangement inopiné

Article 36

En vigueur non étendu

Un dérangement en dehors du régime d'astreinte donne droit à une indemnisation égale à une heure de travail calculée sur le salaire de base majoré de la prime d'ancienneté.

Cette indemnité est due pour un dérangement répondant à l'ensemble des éléments suivants :

- la demande doit avoir été faite par une personne habilitée ;
- le dérangement doit être justifié par une situation d'urgence ou ayant un caractère inopiné ;
- le rappel implique un retour sur le lieu de travail, après que ce dernier ait été quitté.

Les conditions de l'indemnisation du déplacement pour retourner sur le lieu de travail sont les mêmes que celles prévues dans le régime de l'astreinte.

Chapitre IX : Frais professionnels

Indemnité unique de restauration sur le lieu de travail

Article 37

En vigueur non étendu

Le salarié travaillant en horaires postés ou exceptionnellement en horaires postés et contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses horaires perçoit pour chacun des postes effectivement travaillés une indemnité de repas compensant les frais supplémentaires de nourriture engagés.

A cet effet, il convient de considérer que le salarié est « contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses horaires » chaque fois que le temps de pause, réservé au repas, se situe en dehors de la plage horaire fixée pour les autres salariés de l'entreprise ou ne lui permet pas de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise.

Cette indemnité correspondant à un remboursement forfaitaire de frais de restauration sera versée dans son intégralité pour chaque poste de travail de 3 heures minimum.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au second alinéa du présent article. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.), ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

L'évolution de l'indemnité de repas fera l'objet d'un examen annuel avec les partenaires sociaux. Son montant évoluera en tenant compte notamment de l'environnement économique et de la variation du plafond d'exonération des frais professionnels relatif au remboursement des frais de repas d'un salarié non cadre, sans pour autant être automatique.

Le montant de l'indemnité unique de remboursement de frais est défini à l'annexe II à la présente convention collective.

Frais de transport

Article 38

En vigueur non étendu

Prise en charge des frais de transports publics

Conformément à la loi, l'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, il est prévu une indemnité pour les salariés utilisant les services de la SNCF.

Salariés utilisant la SNCF

Le salarié habitant à une distance égale ou supérieure à 2 km de son lieu de travail et utilisant, pour se rendre à son travail, les services de la SNCF recevra une indemnité destinée à participer à ses frais de transport, dans la limite d'un plafond de 60 km (120 km aller-retour).

Cette indemnité est versée pour chaque jour travaillé entraînant un déplacement, quelle que soit la durée journalière de travail. Elle est calculée en fonction de la distance entre la gare de départ et la gare d'arrivée et est égale, pour chaque jour travaillé, aux valeurs indiquées à l'annexe III à la présente convention collective.

Dans l'hypothèse où le salarié serait obligé d'utiliser un autre moyen de transport en complément de celui de la SNCF, la distance totale prise en compte pour le calcul de l'indemnité serait celle comprise entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

Prise en charge des frais de transports personnels

Le salarié habitant à une distance égale ou supérieure à 2 km de son lieu de travail et contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre à son travail (notamment en raison de ses horaires de travail ou de l'absence de transports en commun) recevra une indemnité destinée à participer à ses frais de transport, dans la limite d'un plafond de 60 km (120 km aller-retour).

Cette indemnité est versée pour chaque jour travaillé entraînant un déplacement, quelle que soit la durée journalière de travail. Elle est calculée en fonction du nombre de kilomètres entre le domicile de l'intéressé et son lieu de travail.

Elle est égale, pour chaque jour travaillé, aux valeurs indiquées dans le barème figurant à l'annexe IV à la présente convention collective.

Pour le calcul de la distance domicile-travail, est prise en compte la distance routière la plus courte entre :

- le lieu où le salarié réside habituellement ;
- et l'entrée habituelle de l'établissement ou de l'entreprise pour ledit salarié.

Cette distance est mesurée, pour chaque salarié, à l'aide du même outil/ logiciel de calcul de distances routières déterminé par l'employeur.

Le salarié doit fournir à l'employeur les éléments justifiant de cette prise en charge, au regard des dispositions du code du travail et du code de la sécurité sociale, lorsqu'il les lui demande. En cas de refus du salarié, l'employeur sera fondé à suspendre le versement de l'indemnité kilométrique.

Dispositions communes

Aucun titre d'abonnement ne sera pris en charge et aucune indemnité ne sera versée au salarié dans le cas où il existe un service de transport collectif du personnel, organisé ou subventionné par l'entreprise, compatible avec ses horaires de travail et lorsqu'il peut en bénéficier, compte tenu du lieu où il réside.

La prise en charge de ces frais de transport ne peut en aucun cas être supérieure au montant des frais de transport réels.

Les dispositifs mentionnés au présent article ne peuvent se cumuler entre eux, ni avec un dispositif légal ayant le même objet.

Déplacements en mission

Article 39

En vigueur non étendu

Les déplacements en mission sont réglés conformément aux dispositions de l'accord national de la Métallurgie du 26 février 1976 sauf dispositions ayant le même objet, plus favorables, en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement et à l'exclusion de toutes dispositions antérieures des conventions collectives.

Chapitre X : Prévoyance

Garanties prévoyance

Article 40

En vigueur non étendu

Dans l'entreprise ou l'établissement où il existe des régimes de prévoyance dont la mise en place n'a pas résulté d'accords négociés avec les organisations syndicales, la direction établit, dans les douze mois qui suivent la date d'effet de la présente Convention Collective, un état des lieux à l'intention des organisations syndicales.

Tout changement ou modification des régimes existants doit donner lieu à l'engagement d'une négociation avec les organisations syndicales présentes dans l'entreprise ou l'établissement, accompagnée éventuellement d'une consultation auprès de la population concernée, suivant les modalités prévues par l'accord. Cette négociation porte sur :

- la liste des risques couverts ;
- le niveau des garanties facultatives et / ou obligatoires, individuelles et / ou collectives ;
- le financement des garanties ; en tout état de cause la contribution globale au financement des garanties obligatoires de prévoyance doit être au minimum de 1,7 % de la masse des salaires bruts soumis aux cotisations sociales obligatoires ;
- la participation de l'employeur au financement de ces garanties.

Chapitre XI : Congés

Durée des congés légaux

Article 41

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions conventionnelles particulières, le calcul de la durée des congés payés est réglé conformément à la loi.

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif. Conformément aux dispositions du code du travail, sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à quatre semaines ou 24 jours de travail effectif, sans que la durée totale du congé puisse excéder trente jours ouvrables. En cas d'année incomplète, chaque période de deux semaines donnera droit à un jour un quart ouvrable. Pour le calcul de la durée des congés, sont ajoutés aux périodes d'absences assimilées à du travail effectif par la loi :

- les périodes pendant lesquelles le salarié absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 7 du présent avenant, dans la limite de 60 jours calendaires ;
- Les congés pour événements familiaux, les congés d'ancienneté et de responsabilité, ainsi que les congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- les absences, autorisées dans le cadre de la présente convention, pour participer aux réunions paritaires du secteur de la sidérurgie, aux réunions des instances syndicales et aux activités de représentation syndicale dans des organismes officiels ;
- les absences pour participer aux séances des jurys d'assise ;
- les périodes d'activité partielle.

Lorsque les droits à congé du salarié sont, en cas de fermeture de l'établissement pour congés payés, inférieurs à la durée de fermeture dudit établissement, l'entreprise s'efforcera d'occuper le salarié, dans la mesure de ses possibilités (formation, travaux de substitution, etc.). En tout état de cause le salarié devra au préalable utiliser, en complément de ses droits à congé, les droits à absence payée qu'il a pu acquérir antérieurement.

En cas de changement d'employeur, le nouvel embauché qui n'aurait pas acquis la totalité de ses droits à congés payés chez son nouvel employeur et qui a perçu, lors de la résiliation de son précédent contrat de travail pour motif économique, une indemnité compensatrice de congés payés, pourra bénéficier d'un complément de congé non payé, dans la limite des droits qu'il aurait acquis s'il avait travaillé une année complète chez le nouvel employeur.

Les entreprises ont, si elles le souhaitent, la possibilité de décompter les jours de congés ouvrables en jours de congés ouvrés. En tout état de cause, le calcul en jours ouvrés ne doit pas avoir pour conséquence l'attribution d'un nombre de jours de congés payés inférieur à celui qui aurait été obtenu si le calcul avait été effectué en jours ouvrables. En cas de fractionnement dans la prise des congés, celui-ci ne peut pas conduire à un nombre de jours d'absence dont la durée totale comprendrait une proportion de jours ouvrés et de repos différente de celle existant dans un congé non fractionné, attribué en jours ouvrables. La comparaison doit s'effectuer globalement, sur l'ensemble de la durée totale du congé, et non pas sur chacune des périodes de congés payés fractionnés.

Période prise des congés légaux et fixation des dates de congés légaux et conventionnels

Article 42

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions conventionnelles particulières, les dispositions relatives à la prise des congés payés sont réglées conformément à la loi.

La période de prise des congés payés s'étend du 1er janvier au 31 décembre, sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant une autre période.

Pour la détermination des droits légaux à fractionnement, la période demeure fixée du 1er mai au 31 octobre.

Lorsque les congés légaux sont pris par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur, après avis du comité d'entreprise, en tenant compte des nécessités du service et, dans la mesure du possible, des desiderata des intéressés en fonction de leur situation de famille et notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public, du fait qu'ils peuvent avoir des enfants fréquentant des établissements scolaires, de la durée de leurs services dans l'entreprise ou l'établissement.

Les conjoints et les personnes liées par un pacte civil de solidarité, travaillant dans la même entreprise ou le même établissement, ont droit à un congé légal simultané.

Les congés conventionnels acquis sont pris à des dates fixées par l'employeur en fonction des souhaits du salarié et des besoins du service.

Le salarié originaire des territoires ou départements d'outre-mer a la possibilité de demander à sa direction le regroupement de ses congés payés légaux pour retourner dans les territoires ou départements dont il est originaire. Ce regroupement peut être effectué sur une période de 2 années.

Sous peine de forclusion, les congés doivent être pris au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit l'année d'acquisition.

L'indemnité de congés payés est calculée en appliquant soit la règle du maintien du salaire, soit celle du 1/10, la plus favorable pour le salarié étant retenue.

Le salarié rappelé, avec son accord, par son employeur, au cours de ses congés, sera remboursé des frais (déplacement, restauration, location, etc.) qui seront la conséquence directe de l'interruption de ces derniers. De plus, les délais de route aller et retour, entre son lieu de séjour et son entreprise ou son établissement, ne seront pas imputés sur ses congés payés mais s'y rajouteront. Un régime identique sera appliqué aux représentants du personnel convoqués, durant leurs congés, par la direction à une réunion.

Décompte des congés en cas de maladie ou accident

Article 43

En vigueur non étendu

1. Maladie ou accident survenant avant la date prévue pour le départ en congé et se terminant pendant ceux-ci ou les englobant.

Le salarié tombé malade avant la date prévue pour son départ en congé conserve son droit à congé.

L'employeur est tenu de lui permettre de prendre l'intégralité du congé pour lequel il a acquis des droits.

Une nouvelle date sera fixée par l'employeur en tenant compte des souhaits du salarié et des nécessités du service.

Si les nouvelles dates sont situées en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre du fait du report des dates initiales, les règles de fractionnement ne s'appliquent pas. »

2. Maladie survenant pendant la prise des congés.

La maladie n'interrompt pas les congés. Le salarié continue à percevoir normalement son indemnité de congés payés et les indemnités journalières de maladie de la sécurité sociale, à l'exclusion des indemnités conventionnelles de maladie.

3. Report des congés en cas d'accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle.

Lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels avant la fin de la période de prise des congés fixée à l'article 42 ci-dessus, en raison d'absences liées à un accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de la reprise du travail.

Congés des jeunes mères de famille

Article 44

En vigueur non étendu

L'âge maximum pour bénéficier du congé des jeunes mères de famille salariées, prévu à l'article L.3141-9 du code du travail, est porté à 25 ans au 30 avril de l'année précédente. Ce congé supplémentaire est régi par les dispositions du code du travail.

Congé de présence parentale

Article 45

En vigueur non étendu

La durée de l'absence, au titre du congé de présence parentale, pour soigner un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave, prévue par l'article L.1225-62 du code du travail, est prise en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté et des avantages qui y sont liés.

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

Jours fériés chômés

Article 46

En vigueur non étendu

Le chômage d'un jour férié légal tombant un jour ouvré ne peut être la cause de la réduction de la rémunération du salarié.

Les autres dispositions légales et réglementaires applicables aux jours fériés demeurent en vigueur.

Congés pour événements familiaux et congés de naissance

Article 47

En vigueur non étendu

Sous réserve de droits à congés plus favorables prévus par la loi, le salarié a droit, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de l'ensemble des événements familiaux énumérés au présent article, et sur justification, à une autorisation d'absence rémunérée.

- mariage du salarié : 4 jours d'absence ;
- remise de la médaille du travail : 1 jour d'absence ;
- déménagement du salarié : 1 jour d'absence par année civile ;
- mariage du salarié, Pacs du salarié : 4 jours d'absence.

Les différentes situations familiales ouvrent également droit à des congés énumérés dans le tableau ci-dessous :

SALARIÉ MARIÉ	SALARIÉ EN SITUATION de concubinage reconnu	SALARIÉ PACSÉ	DROITS
Mariage d'un enfant			2 jours
Mariage d'un enfant du conjoint	Mariage d'un enfant du concubin	Mariage d'un enfant de la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacs	2 jours
Mariage d'un frère, d'une soeur			1 jour
Mariage du frère ou de la soeur du conjoint (beau-frère, belle-soeur)	Mariage du frère ou de la soeur du concubin	Mariage du frère ou de la soeur de la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacs	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant			3 jours
Décès du conjoint	Décès du concubin	Décès de la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacs	3 jours
Décès d'un enfant			3 jours
Décès d'un enfant du conjoint	Décès d'un enfant du concubin	Décès d'un enfant de la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacs	3 jours
Décès du conjoint d'un enfant			2 jours
Décès du conjoint d'un enfant du conjoint	Décès du conjoint d'un enfant du concubin	Décès du conjoint d'un enfant de la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacs	2 jours
Décès du père ou de la mère			3 jours
Décès du père ou de la mère du conjoint (beau-père ou belle-mère)	Décès du père ou de la mère du concubin	Décès du père ou de la mère de la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacs	3 jours
Décès du frère ou de la soeur			1 jour
Décès du frère ou de la soeur du conjoint (beau-frère, belle-soeur)	Décès du frère ou de la soeur du concubin	Décès du frère ou de la soeur de la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacs	1 jour
Décès du conjoint du frère ou de la soeur (beau-frère, belle-soeur)			1 jour
Décès d'un grand-parent			1 jour
Décès d'un petit enfant né viable			1 jour

Pour l'ensemble de ces cas, ces jours devront être effectivement pris à l'occasion de l'événement pour lequel ils sont accordés dans un délai maximum de 5 jours calendaires entourant ce dernier.

Toutefois, et pour les événements suivants, il sera laissé au salarié le choix de décider si :

- l'événement est le jour de la naissance ou le jour du retour au foyer de la mère de famille, en cas de naissance ;
- l'événement est le jour de l'accueil au foyer ou un autre jour, dans le délai de 1 année à compter du jour d'accueil, en cas d'adoption ;

- l'événement est le jour du décès ou celui des obsèques.

Dans le cas où les dates du congé de naissance ou du mariage du salarié, fixées comme indiqué ci-dessus, coïncident avec d'autres congés, ces derniers sont reportés d'autant. Toutefois, et pour les événements suivants, il sera laissé au salarié le choix de décider si :

- l'événement est le jour de la naissance ou le jour du retour au foyer de la mère de famille ou le jour de l'arrivée au foyer de l'enfant, en cas de naissance ;

- l'événement est le jour de l'accueil au foyer ou un autre jour, dans le délai d'une année à compter du jour d'accueil, en cas d'adoption ;

- l'événement est le jour du décès ou celui des obsèques.

Dans le cas où les dates du congé de naissance, du congé décès ou du mariage du salarié, fixées comme indiqué ci-dessus, coïncident avec d'autres congés, ces derniers sont reportés d'autant.

Les jours accordés dans le cadre du présent article sont des jours ouvrés, rémunérés selon les mêmes règles que pour les jours de congés légaux. Toutefois, et pour les événements suivants, il sera laissé au salarié le choix de décider si :

- l'événement est le jour de la naissance ou le jour du retour au foyer de la mère de famille ou le jour de l'arrivée au foyer de l'enfant, en cas de naissance ;

- l'événement est le jour de l'accueil au foyer ou un autre jour, dans le délai d'une année à compter du jour d'accueil, en cas d'adoption ;

- l'événement est le jour du décès ou celui des obsèques.

Dans le cas où les dates du congé de naissance, du congé décès ou du mariage du salarié, fixées comme indiqué ci-dessus, coïncident avec d'autres congés, ces derniers sont reportés d'autant.

Les droits définis au présent article ne s'ajouteront pas à tout nouveau droit ayant le même objet et créé ultérieurement par la loi ou le règlement.

Congés d'ancienneté et de responsabilité

Article 48

En vigueur non étendu

A défaut de disposition plus favorable existant dans l'entreprise ou l'établissement, le salarié bénéficie d'un congé supplémentaire d'ancienneté résultant des dispositions de l'article 1er de l'accord national de la Métallurgie du 23 février 1982, annexé à la présente convention.

A ce congé d'ancienneté se rajoute un congé dit de responsabilité résultant des dispositions prévues par l'accord de la Sidérurgie du 20 novembre 2001, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

ANNEXES

Annexe I

Article

En vigueur non étendu

Accord type de renouvellement d'adhésion
à la convention collective de la sidérurgie

Entre les soussignés :

La société établissement de représenté par M. ...

et,

Le syndicat représenté par M ... dûment mandaté à cet effet,
Le syndicat représenté par M ... dûment mandaté à cet effet,
Le syndicat représenté par M ... dûment mandaté à cet effet,
Le syndicat représenté par M ... dûment mandaté à cet effet,
Le syndicat représenté par M ... dûment mandaté à cet effet.

Après avoir été exposé que :

L'établissement de la société adhère et applique la convention collective de la sidérurgie depuis le
[au choix] :

l'origine de la convention ;

la date de création de l'établissement ou de la société en (si elle est postérieure à la date de signature de la convention collective) ;

la date d'adhésion en (année).

Que ce choix s'explique par l'activité de l'établissement qui a son origine dans la sidérurgie [à adapter], que depuis lors il a été partie prenante intégralement à toutes les grandes étapes de la vie conventionnelle des 30 dernières années dans la sidérurgie (conventions générales de protection sociale, mesures sociales de la CECA, convention pour l'emploi, accord A Cap 2000...) et que le consensus unanime des partenaires sociaux a toujours renforcé cette option.

Constatant le caractère plus avantageux pour les salariés concernés, au sens de l'article 1 des clauses communes de la convention collective des métaux de

Considérant l'accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'établissement, pour substituer la convention collective de la sidérurgie, résultant de l'accord du 20 novembre 2001, à l'ancienne convention collective de la sidérurgie visée ci-dessus.

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

A compter de la date d'effet de la convention collective de la sidérurgie, l'établissement adhère à cette nouvelle convention sans restriction pour les catégories de personnel concernées.

En conséquence, la nouvelle convention collective de la sidérurgie du 20 novembre 2001 se substitue à l'ancienne convention de la sidérurgie de appliquée antérieurement.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour effectuer les dépôts légaux dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Annexe II

Article

En vigueur non étendu

Convention collective de la sidérurgie
(Valeurs en vigueur à la date de la signature
de la convention collective)

Barèmes annuels garantis (art. 25 du chapitre VII).

(voir textes salaires)

Annexe III

Article

En vigueur non étendu

Convention collective de la sidérurgie
(Valeurs en vigueur à la date de la signature
de la convention collective)

Frais de transport » (art. 38 du chapitre IX).
Indemnité d'éloignement par transport SNCF.

DISTANCES (en kilomètres)	BARÈME journalier (en francs)	DISTANCES (en kilomètres)	BARÈME journalier (en francs)
3	5,60	32	18,00
4	5,60	33	18,40
5	5,60	34	18,80
6	5,60	35	19,20
7	6,00	36	19,80
8	6,60	37	20,20
9	7,00	38	20,60

DISTANCES (en kilomètres)	BARÈME journalier (en francs)	DISTANCES (en kilomètres)	BARÈME journalier (en francs)
10	7,60	39	21,00
11	8,20	40	21,40
12	8,60	41	21,80
13	9,20	42	22,20
14	9,80	43	22,80
15	10,20	44	23,20
16	10,80	45	23,60
17	11,20	46	24,00
18	11,60	47	24,40
19	12,20	48	24,80
20	12,60	49	25,40
21	13,00	50	25,80
22	13,60	51	26,20
23	14,00	52	26,60
24	14,40	53	27,00
25	14,80	54	27,40
26	15,40	55	27,80
27	15,80	56	28,20
28	16,20	57	28,60
29	16,60	58	29,00
30	17,20	59	29,40
31	17,60	60	29,80

Annexe IV

Article

En vigueur non étendu

Frais de transports personnels (art. 38 du chapitre IX).

Barème unique.

Distance domicile-travail (en kilomètres)	Trajet aller et retour (en kilomètres)	Barème journalier (en euros)
2	4	1,23
3	6	1,63
4	8	2,05
5	10	2,54
6	12	2,81
7	14	3,19
8	16	3,54
9	18	3,88
10	20	4,23
11	22	4,54
12	24	4,88
13	26	5,19
14	28	5,52
15	30	5,82
16	32	6,14
17	34	6,41
18	36	6,71
19	38	7,01

Distance domicile-travail (en kilomètres)	Trajet aller et retour (en kilomètres)	Barème journalier (en euros)
20	40	7,29
21	42	7,61
22	44	7,86
23	46	8,15
24	48	8,44
25	50	8,72
26	52	8,98
27	54	9,25
28	56	9,52
29	58	9,80
30	60	10,05
31	62	10,32
32	64	10,58
33	66	10,85
34	68	11,09
35	70	11,37
36	72	11,61
37	74	11,86
38	76	12,12
39	78	12,37
40	80	12,62
41	82	12,88
42	84	13,11
43	86	13,37
44	88	13,60
45	90	13,84
46	92	14,10
47	94	14,33
48	96	14,58
49	98	14,81
50	100	15,05
51	102	15,29
52	104	15,53
53	106	15,76
54	108	16,00
55	110	16,23
56	112	16,47
57	114	16,69
58	116	16,92
59	118	17,16
60	120	17,38

Exemple de lecture du barème : pour une distance domicile-travail de 20 km, le trajet aller-retour représentant 40 km, l'indemnité quotidienne est de 7,29 €.

Annexe V

Annexe VI