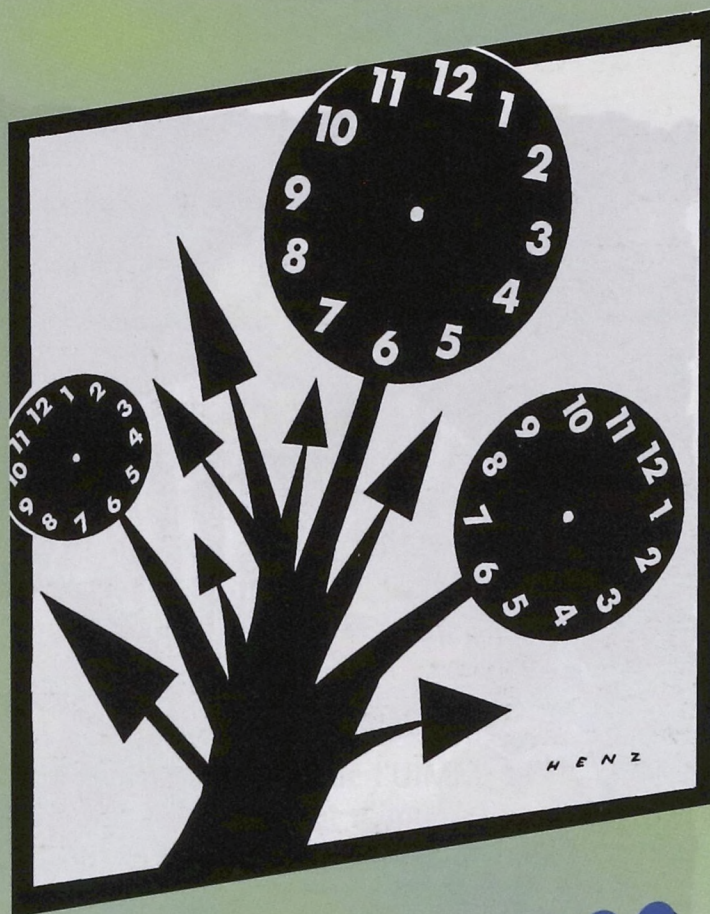


B.M.

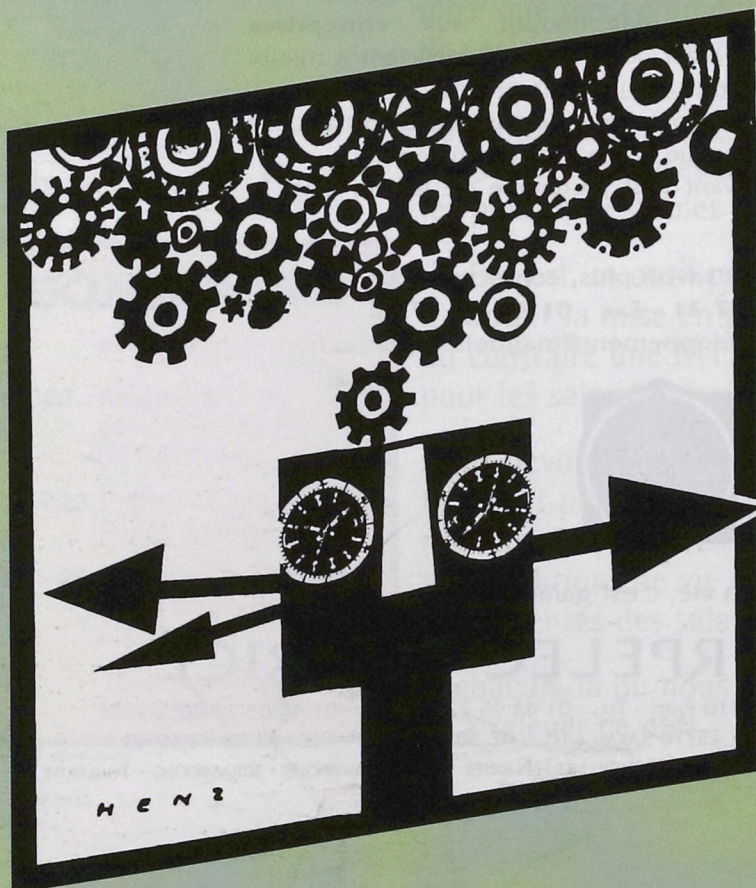
BULLETIN DU MILITANT

DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE
DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE CFTD

RTT



**L'accord du 29 janvier 2000
dans la Métallurgie
analysé
par la
FGMM-CFTD**



N° 425
Juin
2000



RETRAITE, ÉPARGNE, PRÉVOYANCE, SANTÉ

Groupe Magdebourg : à l'écoute des entreprises et de leurs salariés

Retraite, Epargne, Prévoyance, Santé... chaque prestation proposée par le Groupe Magdebourg aux entreprises adhérentes n'a qu'un but : aider ceux qui en bénéficient à mieux profiter de la vie, de leur vie.

C'est avec cette vision qu'il accompagne depuis plus de 50 ans, les salariés et leurs familles à chaque étape de leur existence.

Le Groupe Magdebourg avant tout partenaire de la vie, c'est la meilleure des garanties.

Vous souhaitez en savoir plus, contactez-nous.

Tél. : 01 44 05 77 21 - Fax : 01 44 05 77 96

E-mail : missions.developpement@magdebourg.asso.fr



C'est la vie, c'est garanti.

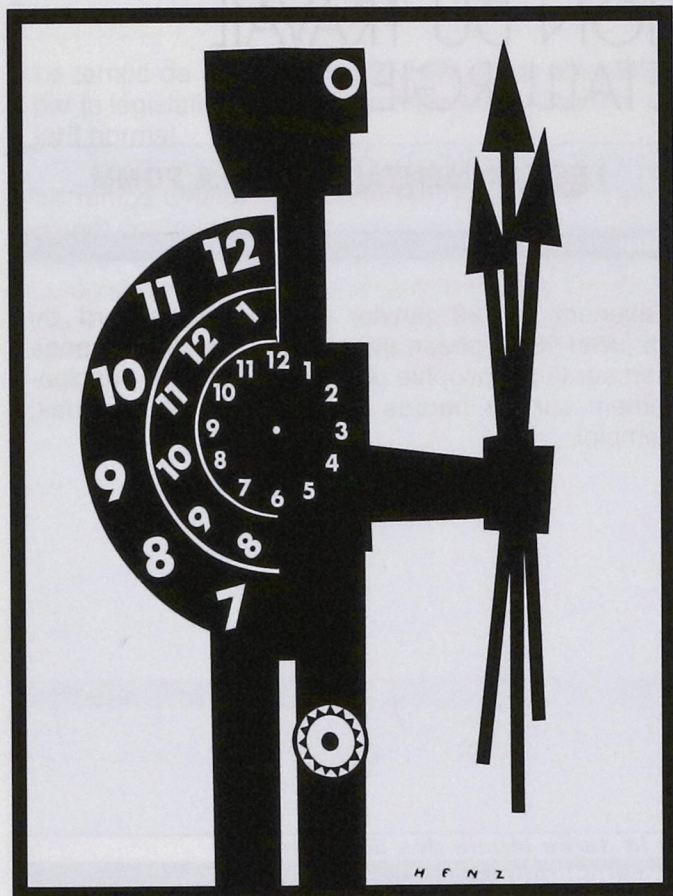
CAPRICEL - IRPELEC - APRICE

SIEGE SOCIAL : 7, RUE DE MAGDEBOURG - 75116 PARIS - TÉL. : 01 44 05 77 77 - FAX : 01 44 05 77 40

CENTRE ADMINISTRATIF : 303, RUE GABRIEL DEBACQ - 45770 SARAN - TÉL. : 02 38 74 50 20 - FAX : 02 38 74 50 40

DÉLÉGATIONS RÉGIONALES : BORDEAUX - LILLE - LYON - MARSEILLE - MONTPELLIER - NANTES - SOPHIA ANTIPOLIS - STRASBOURG - TOULOUSE

Par notre pratique syndicale : une R.T.T. favorable à l'emploi et attractive pour les salariés



Avec la loi du 19 janvier 2000 fixant la durée légale à 35 heures et l'accord de la métallurgie du 29 janvier 2000, nous disposons de l'ensemble du cadre légal et conventionnel concernant la durée du travail. L'avis d'extension décidé par le Ministère donne en effet pleine valeur juridique à l'accord Métallurgie.

Nous avons largement dit combien l'accord de juillet 1998 était au seul service de la volonté politique de l'UIMM de s'opposer à la RTT, et d'imposer l'écriture de la loi. Pas étonnant donc, que l'UIMM ait été contrainte de revoir son texte en janvier 2000.

Celui-ci, très loin d'apporter les garanties que les salariés sont en droit d'attendre n'a pas été signé par la FGMM. Les débats dans les syndicats ont largement permis de mettre en évidence les limites et les risques liés à cet accord.

Nous publions dans ce BM les textes complets de l'accord ainsi que des commentaires de la FGMM sur les principales dispositions. Ces commentaires font également un lien avec la pratique syndicale qu'il nous faut mettre en œuvre pour être au plus près des salariés, obtenir dans les entreprises des garanties contrecarrant les aspects les plus contestables de l'accord de branche.

Ce BM est un outil pour les différentes équipes de façon à contrer la mise en place de cet accord et de favoriser au contraire une RTT favorable à l'emploi et attractive pour les salariés.

Nous devons amplifier notre démarche pour généraliser la RTT et porter notre priorité Emploi par un plus grand nombre d'équipes. La RTT doit également améliorer les conditions de vie et de travail et répondre ainsi aux attentes des salariés.

A chacun, là où nous sommes, à prendre nos responsabilités et à relever ce défi.

SOMMAIRE

- 3** **ÉDITORIAL**
- 4 - 20** Analyse et
 commentaires FGMM
 de l'accord national
- 21 - 22** Pratique syndicale
 Points de repère
- 23 - 26** Incidence des absences
 sur le temps de travail
 effectif
- 27** Textes de l'accord
 Métallurgie

ANALYSE DES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE L'AVENANT DU 29 JANVIER 2000 A L'ACCORD NATIONAL DU 28 JUILLET 1998 SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA MÉTALLURGIE

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD	LES COMMENTAIRES DE LA FGMM
Préambule	
<p>Compte tenu de la loi réduisant la durée légale du travail à 35 heures, l'accord modernise les dispositions conventionnelles, en précisant les garanties collectives pour les salariés et en leur facilitant l'accès à un temps de travail librement choisi.</p> <p>Il réduit le temps passé au travail, en laissant aux entreprises, dans le souci de favoriser leur activité, et donc l'emploi, la possibilité de faire face aux fluctuations de la demande et de mieux utiliser les équipements, avec un personnel stable.</p> <p>Il prend en compte l'évolution des modes de travail.</p> <p>Il entend assurer que la réduction du temps de travail préserve l'effort de formation</p>	<p>L'avenant du 29 janvier 2000 met l'accord du 28 juillet 98 en phase avec la loi Aubry. Il ne change rien sur la philosophie du texte précédent, principalement sur les heures supplémentaires, le forfait, l'emploi.</p>
I : Adaptation du temps de travail à la durée légale des 35 heures	
Article 3 : Principes généraux	
<p>L'accord permet d'adapter l'horaire effectif de travail à la durée légale de 35 heures en la décomptant sur la semaine ou sur un cycle régulier ou sur l'année ou sous forme de jours de repos.</p>	
Article 4 : Durée légale du travail	
<p>Pour les entreprises et U.E.S (Unités Economiques et Sociales) de plus de 20 salariés la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures à partir du 1er janvier 2000.</p> <p>Pour les entreprises et U.E.S de 20 salariés ou moins, et celles qui dépasseront ce seuil en 2000 et 2001, cette durée est fixée à partir du 1er janvier 2002.</p> <p>La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.</p> <p>Les temps de restauration et de pauses peuvent faire l'objet d'une rémunération même s'ils ne sont pas reconnus comme temps de travail effectif.</p>	<p>Temps de travail effectif L'accord reprend la définition légale du temps de travail effectif. Pour que les pauses et le temps de restauration puissent être obligatoirement comptés comme temps de travail effectif il faut démontrer que les salariés ne peuvent pas s'éloigner de leur poste de travail et qu'ils peuvent être amenés à intervenir sur leur poste à la demande de leur hiérarchie pendant la pause. Rien ne nous oblige à accepter d'en rester à cette définition minimale.</p>

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Le temps de douche lorsque celle-ci est obligatoire par la législation ou une convention est rémunéré au tarif normal.

Le temps d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie, soit en repos, soit financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par la législation ou par une convention ou par un règlement, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

Si ces temps sont comptés hors temps de travail effectif il faut imposer qu'ils soient très clairement définis et les prendre dans un lieu qui ne soit pas trop proche des postes de travail. En cas de dérive constatée cela peut être l'occasion de faire réintégrer ces temps dans le temps de travail effectif.

On reste toujours dans le cadre strict de la définition légale.

L'accord reprend strictement les dispositions légales, là aussi. Lorsque les deux conditions sont remplies il y a obligation de contreparties qu'il faut négocier plutôt que de laisser l'employeur les fixer unilatéralement.

Si le temps d'habillage et de déshabillage est déjà assimilé à du temps de travail effectif avant la RTT il doit le rester et être accompagné des contreparties.

Les temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail, pas évoqués dans l'accord, doivent être considérés comme du temps de travail effectif car le salarié se conforme à des directives de l'employeur sans pouvoir librement vaquer à ses occupations.

Article 5 : Réduction de l'horaire effectif de travail

La mise en œuvre de la RTT sera négociée avec les délégués syndicaux.

La négociation portera notamment sur l'importance et la forme de la réduction, l'organisation du temps de travail, les conditions de rémunération, en précisant les modalités de répartition des droits à rémunération, et les aspirations diversifiées des salariés quant aux conditions et au contenu de leur travail et à la répartition de leurs horaires.

Elle doit permettre un examen des conséquences sur l'emploi.

Le CE et le CHSCT seront consultés.

Il s'agit dans cet article de la mise en œuvre de la RTT sous forme hebdomadaire ou par jours ou demi-journées de congés ou en combinant les deux, en dehors de l'annualisation qui est traitée à l'article 8.

Il n'y a pas d'obligation de conclure, donc à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement c'est l'accord de branche qui s'applique.

Cette négociation doit être précédée de la réalisation d'un état des lieux syndical et de la connaissance des souhaits des salariés. Elle doit porter sur des aspects concrets pour éviter toute interprétation ultérieure et toute application unilatérale de l'employeur. Elle doit s'accompagner d'une mobilisation des salariés. Les questions d'organisation du travail et de conditions de travail doivent être au cœur de la réflexion syndicale, et non seulement celle de l'organisation du temps. L'emploi et sa qualité doit être notre fil conducteur, et pas seulement une conséquence.

Salaires

Il n'y a pas de garantie sur la compensation salariale, qui est renvoyée à la négociation d'entreprise, sauf bien sûr la garantie légale pour les salariés au SMIC (si ces salariés passent à 35 heures ou plus leur salaire doit être basé sur 169 heures par mois). Notre objectif sur les salaires reste bien sûr le maintien du pouvoir d'achat. Nous devons également veiller à ce que les nouveaux embauchés bénéficient

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Les entreprises de moins de 50 salariés qui demanderont le bénéfice de l'allègement de cotisations sociales, et qui s'engageront à créer ou à préserver des emplois, pourront appliquer directement l'accord, en l'absence d'une organisation syndicale ou d'un mandaté, à condition que la durée du travail effectif soit au plus égale à 35 heures par semaine ou sur un cycle de travail ou 1 600 heures sur l'année. Les salariés ayant un horaire supérieur ne peuvent pas bénéficier de l'allègement.

L'accord invite à rechercher dans ces entreprises les solutions pour que la rémunération puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés.

L'employeur indiquera dans la déclaration à l'URSSAF le nombre d'emplois créés ou préservés et les incidences de la RTT sur la structure de l'emploi.

Les CPTe feront le bilan annuel des éléments transmis par les entreprises concernées.

Le temps de travail pourra être réparti sur 6, 5, 4,5, 4 jours ou moins.

Les jours de repos hebdomadaires autres que le dimanche pourront ou non lui être accolés, sous réserve de respecter les 24 heures de repos du dimanche plus les 11 heures de repos quotidien.

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la RTT seront déterminées par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut 25 % des jours seront choisis par le salarié. En cas de modification par l'employeur des dates fixées par lui ou choisies par le salarié, celui-ci devra être informé, en l'absence d'accord prévoyant un autre délai, au moins 5 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées qui devront faire l'objet d'une consultation des DS et du CE, ou à défaut des DP.

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

cient de la même compensation salariale pour éviter les différences de statuts et refuser la remise en cause du principe "à travail égal, salaire égal".

A défaut d'accord, le résultat des négociations à venir dans les Conventions Collectives Territoriales risque de devenir la règle.

Application dans les entreprises de moins de 50

Contrairement au texte de juillet 1998, l'accord met en place un dispositif de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés qui voudront bénéficier des allègements de cotisations. Cela doit permettre de généraliser plus rapidement la RTT favorisant l'emploi.

Il n'est d'application directe que s'il n'y a pas de DS ou de mandaté. La négociation est donc privilégiée et c'est une opportunité à saisir dans les petites entreprises.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés un accord collectif est le passage obligé pour bénéficier des allègements de cotisations sociales.

Ce bilan est important. Il faudra faire préalablement notre propre bilan, ce qui impose un suivi quantitatif et qualitatif des accords dans la durée.

Le travail du samedi se trouve banalisé par la possibilité de répartir le travail sur 6 jours et l'absence de garantie de deux jours de repos consécutifs. Il est nécessaire de limiter ce recours et de rechercher des contreparties à la contrainte du travail du samedi.

Modalités de RTT sous forme de jours de repos

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, si la RTT est organisée sous forme de jours de repos, les 3/4 de ceux-ci peuvent être fixés unilatéralement par l'employeur. La négociation d'entreprise doit viser à améliorer ce rapport dans un sens plus favorable aux salariés.

Dans le cas de RTT en jours de repos sur une période de 4 semaines, les HS sont celles travaillées au-delà de 39 heures dans le cadre de la semaine, et au-delà de 140 heures sur une période de 4 semaines. Dans le cas de jours de repos sur l'année, les HS sont celles travaillées au-delà de 39 heures ou d'un plafond conventionnel inférieur ainsi que celles travaillées au-delà de 1 600 heures sur l'année.

L'organisation de la prise de ces jours doit faire l'objet d'un calendrier préalablement établi afin que la répartition soit connue des salariés dans un délai permettant une prévisibilité de l'organisation du travail et de l'organisation de la vie personnelle. En cas de changement celui-ci doit être notifié au salarié

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Le nombre de jours de repos, une partie seulement de la RTT, pouvant être affecté au CET (Compte Epargne Temps) sera déterminé au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les réductions d'horaire pourront être appliquées aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

dans un délai de 7 jours ouvrés au moins d'après la loi (et non de 5 comme dans l'accord).

Lorsque la RTT est organisée sous forme de jours de repos sur une période de 4 semaines, les absences entraînent une réduction proportionnelle du nombre de jours de repos, sauf lorsqu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif.

Lorsque la RTT est organisée sous forme de jours de repos sur l'année, les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit conventionnellement ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération.

Par accord d'entreprise, la période annuelle de référence pour le calcul des droits à congés payés peut être calée sur l'année civile. Les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent être exercés durant l'année civile suivant celle pendant laquelle a débuté l'année comprenant la période de prise de ces congés.

Il faut laisser la possibilité aux salariés de choisir soit de maintenir leur horaire soit de le réduire soit de l'augmenter.

Il faut en outre veiller à ce que l'équivalent de la compensation salariale acquise par les salariés à temps plein soit attribué aux salariés à temps partiels.

Article 6 : Modalités de réduction du potentiel annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par salarié, en cas de décompte sur la semaine ou sur un cycle régulier ou en cas de RTT sous forme de jours.

Il est réduit à 150 heures en cas de décompte sur l'année.

La mise en œuvre du contingent sera négociée avec les DS et fera l'objet d'une information à l'inspecteur du travail, ainsi qu'au CE, ou à défaut aux DP.

Le contingent conventionnel est supérieur au contingent légal, ce qui symbolise l'état d'esprit des signataires.

Pour autant, c'est sans incidence sur le droit à repos compensateur dû pour les HS effectuées au-delà du contingent légal de 130 heures par an ou 90 heures en cas de modulation, si la variation des amplitudes est supérieure à 31-39 heures ou si le nombre d'heures modulées dépasse 70 heures par an.

Il est nécessaire de contrôler syndicalement les horaires réellement pratiqués, de veiller à ce que les HS (Heures Supplémentaires) restent bien conjoncturelles et ne se transforment pas en heures structurelles qui auraient pour effet de vider la RTT de son sens et ainsi ne favoriseraient pas l'emploi. Une mobilisation des salariés sur cette question est indispensable. La question des salaires ne peut pas trouver de réponse durable et collective par le biais des HS.

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Les HS sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale.

Les jours d'absence indemnisés, compris à l'intérieur de la période de décompte, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en HS.

Si les HS sont programmées de façon régulière le salaire correspondant à ces heures peut être lissé sur l'année.

La bonification pour les quatre premières HS peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire au lieu d'être attribuée en repos.

Le paiement des HS et de leur majoration, y compris de la bonification pour les quatre premières heures, peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le délai de prise du repos compensateur légal des HS est déterminé au niveau de l'entreprise. Il doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

Les heures accomplies avec l'accord implicite de l'employeur sont aussi des HS.

De la 36^e à la 39^e heure incluse, bonification de 10 % en 2000 et 25 % à partir de 2001.

De la 40^e à la 43^e heure incluse, majoration de 25 % à partir de 2000.

A partir de la 44^e heure majoration de 50 % à partir de 2000.

Les dates d'application de ces taux sont décalées de 2 ans pour les entreprises de 20 salariés et moins.

Le repos compensateur légal est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits et ne peut entraîner de baisse de rémunération. Les heures perdues par suite de chômage d'un jour férié ne peuvent donner lieu à récupération et le chômage d'un jour férié ne peut être une cause de réduction de la rémunération.

Il faut refuser les HS régulières qui sont en contradiction avec la loi. Pour autant la conclusion d'un forfait mensuel est possible, mais celui-ci doit intégrer les majorations pour HS.

Les signataires utilisent la dérogation possible à la loi qui privilégie le repos. La négociation d'entreprise doit revenir à l'esprit de la loi.

Le repos compensateur obligatoire est applicable aux ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres occupés selon un horaire collectif.

Pour les entreprises de 10 salariés au plus : pas de repos compensateur pour les HS dans le contingent légal, 50 % pour toute heure supplémentaire au-delà du contingent légal.

Pour les entreprises de plus de 10 salariés : pour les HS dans le contingent légal 50 % au-delà de 41 heures hebdo, 100 % pour toute heure supplémentaire au-delà du contingent légal.

Le délai de prise du repos est fixé dans chaque entreprise avec un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit (c'est le maximum autorisé par la loi qui préconise 2 mois). Ce repos doit être pris par journée entière ou demi-journée.

Le contrôle syndical de la prise des repos compensateurs légaux est une nécessité car ce droit est souvent méconnu des salariés et il n'est pas certain que les règles soient effectivement appliquées.

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

Article 7 : Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur conventionnel

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations par un repos compensateur équivalent.

En l'absence de DS ce remplacement est subordonné à l'absence d'opposition du CE, ou à défaut des DP.

En l'absence de CE ou de DP ce remplacement peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié.

Les repos compensateurs légaux et les repos compensateurs de remplacement des HS se cumulent. Le repos compensateur de remplacement ne s'impute pas sur le contingent annuel des HS.

Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

La branche prévoit le principe du remplacement mais renvoie à la négociation d'entreprise sa concrétisation. La question de l'emploi doit nous faire privilégier ce remplacement.

Ce repos équivalent peut porter soit sur la bonification ou la majoration, soit sur le paiement de l'heure supplémentaire, soit sur l'ensemble de ces éléments.

Article 8 : Organisation du temps de travail sur l'année

Dans le contexte de RTT le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées corresponde aux plans de charge et aux délais imposés par les clients.

L'organisation du temps de travail sur l'année peut concerner tous les salariés, y compris les CDD et les intérimaires. Toutefois les entreprises devront veiller à limiter le recours aux contrats temporaires dans les unités concernées.

L'introduction de cette organisation doit être négociée avec les DS.

En l'absence d'accord, les entreprises ou établissements pourront, après consultation du CE ou, à défaut des DP, la mettre en œuvre selon les dispositions de l'accord de branche.

En l'absence de ces instances celui-ci pourra s'appliquer après information des salariés.

Les principes :

L'horaire hebdomadaire peut varier autour d'un horaire moyen de 35 heures ou moins sur un an.

Les variations seront programmées selon des calendriers collectifs ou individualisés.

Le CE, ou à défaut les DP, sera consulté sur la programmation indicative au moins 15 jours avant le début de la période de modulation.

Le bilan annuel de la modulation sera communiqué au CE ou, à défaut aux DP.

Le délai de prévenance des salariés des changements de la programmation collective ou individuel-

L'accord de branche vise à mettre en place une modulation sur l'année dans la majorité des entreprises.

Les données économiques et sociales justifiant le recours à l'organisation sur l'année sont très générales et il ne peut pas en être autrement au niveau de la branche. Il est nécessaire que des justifications précises soient apportées et discutées au niveau de chaque entreprise.

La modulation doit s'accompagner d'une pérennisation des emplois et permettre de réduire la précarité.

Il n'y a pas d'obligation de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement. Les dispositions prévues dans la branche peuvent s'appliquer directement s'il n'y a pas d'accord.

Le texte reprend les principes légaux. Il en reste donc au minimum. La modulation individuelle est introduite.

La négociation d'entreprise

Elle devra porter, après discussion avec les salariés, plus particulièrement sur :

- les raisons du recours à cette forme d'organisation,
- les amplitudes des variations hebdomadaires pour les limiter,
- la programmation collective (et les programmations individuelles si la modulation individuelle est

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

le est de 7 jours. En cas de contraintes justifiées par la situation et après consultation des DS et du CE ou à défaut des DP, ce délai peut être réduit. Dans ce cas les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos, qui sera fixée lors de l'introduction de cette organisation.

La durée journalière ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire 48 heures sur une semaine et 42 en moyenne sur 12 semaines consécutives. La durée journalière peut être portée à 12 heures pour le personnel des services de montage sur chantiers, de maintenance, d'après-vente, sous réserve du respect de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le travail peut être réparti sur 6 jours par semaine. La rémunération est lissée sur la base de l'horaire moyen.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures sur la période de 12 mois sont des HS. Le paiement de ces HS peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur.

Recours au chômage partiel en cas de débit en fin de période, et possibilité en cours de période de décompte s'il apparaît que les baisses d'activité ne pourront pas être compensées.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, du nombre total de semaines de la période de décompte, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 600 heures normales de travail effectif.

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

appliquée) pour permettre une planification de l'organisation du travail et de l'organisation de la vie personnelle,

- le délai de prévenance en cas de changement de la programmation afin qu'il permette aux salariés de s'organiser dans leur vie personnelle,
- les contreparties aux contraintes et au non-respect des délais,
- la mesure des temps de travail,
- le traitement des dépassements annuels afin de privilégier la récupération en repos majoré,
- le suivi qui ne doit pas rester formel.

Par accord d'entreprise, la période annuelle de référence pour le calcul des droits à congés payés peut être calée sur celle de la modulation, par exemple sur l'année civile. Les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent être exercés durant l'année civile suivant celle pendant laquelle a débuté l'année comprenant la période de prise de ces congés.

L'accord se met en conformité avec la loi sur le calcul de la durée annuelle.

Il faut toutefois être très vigilant dans les entreprises sur l'application.

Des HS peuvent s'ajouter aux 1 600 heures. Il faut limiter cette possibilité au maximum, et au plus au contingent légal, afin de favoriser l'emploi et de ne pas ajouter de contrainte supplémentaire à la variation des horaires à l'initiative de l'employeur.

Article 9 : Durée quotidienne du travail et repos quotidien

La durée quotidienne ne peut excéder 10 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour le personnel des services de montage sur chantiers, de maintenance, d'après-vente, sous réserve du respect de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives. Toutefois il peut être réduit à 9 heures pour le personnel de certaines activités : sécurité des biens, manutention ou exécution d'une prestation de transport, travail en plusieurs postes, travail en périodes fractionnées. Le temps de repos supprimé sera donné un autre jour. A défaut le salarié devra bénéficier d'une autre contrepartie équivalente déterminée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La durée quotidienne maximale n'encadre que le travail effectif et non l'amplitude de travail. La branche utilise la dérogation ouverte par la loi. Il faut veiller à ce que cette dérogation soit strictement limitée aux cas fixés par la loi et l'accord de branche, et que son utilisation soit liée à des situations particulières de surcroît temporaire d'activité.

Le repos quotidien permet de garantir une période de repos entre deux périodes de travail. Il s'ajoute au repos hebdomadaire obligatoire. La réduction à 9 heures ne peut s'appliquer légalement qu'aux activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives.

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

La contrepartie à l'abaissement de la durée du repos quotidien doit être, obligatoirement, mise en place au niveau de l'entreprise et être, pour chaque heure de repos supprimée, de même valeur. Sa négociation ne peut pas être individuelle. La contrepartie est obligatoirement négociée collectivement. Il faut veiller à la prise de la contrepartie en temps.

Article 10 : Durées maximales hebdomadaires

La durée hebdomadaire est de 48 heures sur une semaine et 42 en moyenne sur 12 semaines consécutives. Toutefois pour le personnel des services de montage sur chantiers, de maintenance, d'après-vente, la durée moyenne sur 12 semaines consécutives peut être portée à 44 heures.

Ces dispositions s'appliquent à tous les salariés, sauf les cadres dirigeants et ceux soumis à un forfait en jours.

Les 42 heures en moyenne sur 12 semaines améliorent la loi (44 heures), c'est un des rares points, mais sur une semaine cela reste à 48 heures.

Des dispositifs fiables de mesure du temps doivent être mis en place.

Article 11 : Compte épargne-temps valorisé en temps

La mise en œuvre dans les entreprises ou établissements doit être négociée avec les DS.

En l'absence d'accord, les entreprises ou établissements pourront, après consultation du CE, ou à défaut des DP, mettre en œuvre le CET pour les salariés qui le demandent selon les dispositions de l'accord de branche.

En l'absence de ces instances celui-ci pourra s'appliquer après information des salariés concernés.

Les principes :

Les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté peuvent ouvrir un compte.

Le compte peut être alimenté par les compléments du salaire de base, l'intéressement, le repos acquis au titre de la bonification des quatre premières HS, le repos compensateur des HS, une partie des journées ou demi-journées de repos au titre de la RTT, le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, pour les activités ayant des variations pluriannuelles les heures effectuées au-delà de la durée collective dans la limite de 5 jours par an et sans pouvoir excéder au total 15 jours.

L'employeur peut abonder le compte.

L'employeur peut exclure des éléments de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit le pourcentage de chacun des éléments qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire. Il ne peut avoir pour effet d'affecter au compte plus de 22 jours par an au titre des congés annuels légaux et conventionnels,

Il n'y a pas d'obligation de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement. Les dispositions prévues dans la branche peuvent s'appliquer directement s'il n'y a pas d'accord.

C'est la reprise des possibilités légales.

La négociation d'entreprise doit préciser les éléments qui peuvent alimenter le CET, elle peut également réduire l'ancienneté nécessaire pour ouvrir un compte, et elle peut décider un abondement par l'employeur.

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

des repos remplaçant le paiement des HS et majorations ou bonifications, et des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la RTT.

Le CET peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut aussi être utilisé pour l'un des passages à temps partiel ou un autre congé.

Dans les entreprises exerçant des activités caractérisées par des variations pluriannuelles, la prise des jours correspondant aux heures effectuées au-delà de la durée collective pourra se faire de façon collective.

Le congé ou le passage à temps partiel doit être pris avant l'expiration d'une période de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié aura accumulé un nombre de jours égal à la durée du congé qu'il souhaite prendre. Cette limite est portée à dix ans pour le salarié parent d'un enfant âgé de moins de seize ans, ainsi que pour le salarié dont l'un des parents est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans. Ces limites ne s'appliquent pas au salarié âgé de plus de cinquante ans qui finance un congé ou un passage à temps partiel de fin de carrière.

Le CET est exprimé en jours de repos.

Si le contrat de travail est rompu, la valeur du compte peut être transférée à un nouvel employeur par accord écrit des trois parties.

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

C'est un élément introduit par la loi Aubry II. L'affectation de jours ne peut pas excéder une limite de 5 par an et, au total, de 15. L'accord d'entreprise doit préciser les modalités selon lesquelles ces jours affectés peuvent être utilisés collectivement ou individuellement. Les heures effectuées au-delà de la durée légale sont des HS. L'accord peut prévoir que les bonifications, majorations ou repos compensateurs de remplacement afférents à ces heures alimentent le CET. Cette modalité permet de prévoir une affectation et une utilisation collective sur le CET, alors que les autres affectations et utilisations sont volontaires et individuelles.

L'article de l'accord de branche instituant un compte épargne temps en argent n'a pas été étendu car le code du travail ne prévoit pas de tenue de compte en argent, mais seulement en temps pour permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré. Cette disposition était à l'opposé de nos objectifs sur le temps de travail.

II : prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail

Article 12 : Forfait assis sur un horaire mensuel

Le paiement des HS peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait, avec l'accord du salarié par une disposition du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Le forfait mensuel peut concerner tant les non cadres que les cadres. Il s'agit de rémunérer la possibilité de dépassements réguliers de la durée légale. Une convention individuelle de forfait doit impérativement être conclue.

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Le nombre d'heures excédant la durée légale doit être déterminé dans la limite du contingent annuel des HS ou, exceptionnellement d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au classement du salarié, majoré des HS comprises dans le forfait.

Le bulletin de paie doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

Toutes les dispositions relatives au temps de travail sont applicables (durée légale, HS, durées maximales, repos compensateurs...).

Il est nécessaire de connaître les catégories de personnels concernés, les raisons de cette forme de rémunération, les caractéristiques des conventions.

La RTT doit être réelle par rapport au temps de travail effectué précédemment. Il faut limiter le nombre d'heures supplémentaires, au plus, au niveau du contingent légal qui est déjà très élevé.

Les éventuels dépassement du forfait sont des HS et doivent donner lieu à majoration, en privilégiant la récupération en temps. Cela implique des mesures de contrôle des temps.

La rémunération n'est pas basée sur le salaire réel majoré des HS. Il faut montrer aux salariés que cette forme de rémunération n'est pas forcément avantageuse ni sur le plan de la rémunération, ni sur celui du temps et de l'organisation du travail.

Il faut veiller à l'application de ce principe.

Article 13 : Forfait en heures sur l'année

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

Ce forfait peut concerner :

- les salariés ayant la qualité de cadre, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif de l'équipe dans laquelle ils sont intégrés, et qui disposent d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'à posteriori ;

- les salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à la condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'à posteriori.

Le forfait en heures sur l'année peut concerner, d'une part, des cadres et, d'autre part, des salariés itinérants non cadres, mais dans des conditions différentes en ce qui concerne le volume d'heures.

A partir du coefficient 255, les salariés peuvent être concernés par ce forfait. Dans ce cas ils bénéficient de la convention collective des Ingénieurs et Cadres. Lorsque l'autonomie dans les fonctions exercées n'est pas telle que la durée du temps de travail ne puisse pas être prédéterminée, ce forfait n'est pas possible. La qualité de cadre n'est pas suffisante à elle seule pour justifier la conclusion de ce forfait. Son application doit reposer sur une analyse objective des fonctions réellement exercées.

La négociation, et par la suite le suivi de la mise en œuvre, y compris pour les itinérants non cadres, doit porter sur les salariés concernés, la vérification des conditions indispensables, les modalités et les caractéristiques des conventions individuelles de forfait (elles sont obligatoires), les modalités de contrôle de l'application des maxi, les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

Il faut vérifier que les conditions d'autonomie sont bien remplies. Des itinérants peuvent ne pas bénéficier réellement de celle-ci. L'organisation de l'emploi du temps des jours travaillés ne peut pas résulter des seules directives de l'employeur. Le caractère itinérant du salarié doit s'apprécier au regard de son

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut pas dépasser le volume moyen hebdomadaire légal de 35 heures majoré de 20 % au plus.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse dépasser 1 600 heures normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus.

La durée journalière ne peut dépasser 10 heures, la durée hebdomadaire ne peut dépasser 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. La durée journalière peut être portée à 12 heures pour le personnel des services de montage sur chantiers, de maintenance, d'après-vente, sous réserve du respect de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires différentes de celles de l'accord de branche, à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire.

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire moyen convenu. Le paiement des HS et de leur majoration, y compris la bonification des quatre premières HS, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

La rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement du salarié, majoré de 15 % si l'horaire hebdomadaire moyen légal est majoré de 10 % au plus, et majoré de 30 % si l'horaire hebdomadaire moyen légal est majoré de plus de 10 % et de 20 % au plus. Ces majorations s'appliquent jusqu'à la position IIIA.

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

activité habituelle et régulière. Il doit s'agir d'une composante structurelle et prédominante de l'activité.

La RTT doit être réelle par rapport au temps de travail effectué précédemment.

Le volume de travail sur une année peut atteindre 1 920 heures pour les cadres.

Pour les itinérants non cadres le contingent HS est limité par la loi à 130 heures par an.

Il faut veiller à l'application de ce principe.

Pour les itinérants non cadres la limite maxi est de 1 730 heures par an.

Si la durée du travail ne peut pas être prédéterminée elle est par contre décomptée sur une base horaire. Les règles de décompte sont les mêmes que pour les autres salariés.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger aux durées maximales prévues.

Des mesures du temps fiables doivent être mises en œuvre.

Les éventuels dépassements du forfait sont des HS et doivent donner lieu à majoration, en privilégiant la récupération en temps.

Salaires

La rémunération n'est pas basée sur le salaire réel majoré des HS.

Il est important de vérifier l'incidence concrète entre les salaires mini et les salaires réels.

Notre objectif reste le maintien du pouvoir d'achat. Il faut être vigilant sur cette disposition qui peut particulièrement toucher les nouveaux embauchés.

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Le bulletin de paie doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

Il faut veiller à l'application de ce principe.

Article 14 : Forfait défini en jours

Ce forfait peut être convenu avec les salariés ayant la qualité de cadre qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif de l'équipe dans laquelle ils sont intégrés, et qui disposent effectivement d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie, le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Ce nombre ne peut dépasser 217 jours pour une année complète.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées. Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées et demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des différents jours de repos.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, et d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Le salarié concerné bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité, qui devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps.

A partir du coefficient 305, les salariés peuvent être concernés par ce forfait. Dans ce cas ils bénéficient de la convention collective des Ingénieurs et Cadres. L'absence de responsabilités ou de réelle autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps fait obstacle, à elle seule, à la conclusion de ce forfait, quel que soit le niveau de classement des fonctions exercées. La qualité de cadre n'est pas suffisante à elle seule à fonder la conclusion de ce forfait. Son application doit reposer sur une analyse objective des fonctions réellement exercées.

Une convention individuelle de forfait en jours doit impérativement être conclue.

La RTT doit être réelle par rapport au temps de travail effectué précédemment.

La négociation, et par la suite le suivi de la mise en œuvre, doit porter sur les salariés concernés, la vérification des conditions indispensables, les modalités et les caractéristiques des conventions individuelles de forfait, le nombre de jours travaillés, les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos, les modalités relatives au repos quotidien et hebdomadaire, les conditions de contrôle de l'application et les modalités de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires, ni aux autres dispositions du code du travail reposant sur un calcul en heures de la durée du travail.

Les dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire sont par contre applicables, mais ces garanties sont insuffisantes pour éviter des amplitudes élevées du temps de travail.

On doit donc négocier de meilleures garanties :

- soit des durées quotidienne et hebdomadaire maxi, même à titre d'indicateurs, dans l'accord collectif ou pour figurer dans les conventions individuelles,

- soit des durées de repos quotidien et hebdomadaire améliorées par rapport au minimum légal.

Il faudra veiller à leur application.

Il faut inciter les salariés à utiliser cet entretien, vérifier qu'ils ont bien lieu, demander à ce qu'une synthèse soit faite et communiquée aux organisations syndicales dans le cadre du suivi.

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Les modalités d'affectation, sur un CET, des journées ou demi-journées de repos non prises dans l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

La rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement du salarié, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA.

La rémunération est indépendante du nombre d'heures de travail effectif.

Le bulletin de paie doit faire apparaître le nombre annuel de jours de travail.

Le choix de ce forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date du changement, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

Il faut veiller à ce que ces jours soient réellement pris.

Salaires

La rémunération n'est pas basée sur le salaire réel et ne tient pas compte du volume réel d'heures de travail.

Il est important de vérifier l'incidence concrète entre les salaires mini et les salaires réels.

Notre objectif reste le maintien du pouvoir d'achat. Il faut être vigilant sur cette disposition qui peut particulièrement toucher les nouveaux embauchés.

Il faut veiller à l'application de ce principe.

Article 15 : Forfait sans référence horaire

Ce forfait peut être convenu avec des cadres qui disposent effectivement d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dans la prise de décision, et dont la rémunération est comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou l'établissement.

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés aucune disposition relative à la durée du travail n'est applicable.

La rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement du salarié, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à la position IIIA.

Elle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est un forfait sans référence horaire.

A partir du coefficient 305, les salariés peuvent être concernés par ce forfait. Dans ce cas ils bénéficient de la convention collective des Ingénieurs et Cadres. L'absence d'une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps ou d'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome fait obstacle, à elle seule, à la conclusion de ce forfait, quel que soit le niveau de classement des fonctions exercées. La qualité de cadre n'est pas suffisante à elle seule à fonder la conclusion de ce forfait. Son application doit reposer sur une analyse objective des fonctions réellement exercées.

Il faut limiter strictement les populations concernées. Seuls devraient pouvoir être concernés les salariés représentant l'employeur.

Salaires

La rémunération n'est pas basée sur le salaire réel et ne tient pas compte du volume réel d'heures de travail.

Il est important de vérifier l'incidence concrète entre les salaires mini et les salaires réels.

Notre objectif reste le maintien du pouvoir d'achat. Il faut être vigilant sur cette disposition qui peut particulièrement toucher les nouveaux embauchés.

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

IV : Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle

Article 18 : Actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises

Sauf accord d'entreprise prévoyant d'autres dispositions, l'accord de branche détermine les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, dans la limite de 90 % de leur durée, avec l'accord écrit du salarié.

Sont considérées comme ayant cet objet, et distinctes de l'obligation légale d'adaptation incombant à l'employeur :

- les actions de promotion, de prévention, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou un certificat défini par la CPNE (Commission Paritaire de l'Emploi) de la métallurgie (CQPM) (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) ;
- les actions de formation relevant des dispositions de l'accord national du 22 janvier 1985 sur la formation (formations visant une promotion).

Le temps consacré à des formations d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé, ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

- au-delà de la 50^e heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an, pour le salarié rémunéré sur une base horaire ;
- au-delà du 10^e jour effectué hors du temps de travail effectif, par an, pour le salarié rémunéré selon un forfait en jours.

Pour les formations de promotion, qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou un certificat défini par la CPNE de la métallurgie (CQPM) et celles relevant de l'accord national du 22 janvier 1985 ce droit devient :

- au-delà de la 100^e heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an, pour le salarié rémunéré sur une base horaire ;
- au-delà du 20^e jour effectué hors du temps de travail effectif, par an, pour le salarié rémunéré selon un forfait en jours.

Si le salarié a satisfait aux épreuves prévues l'entreprise s'emploiera, dans un délai d'un an, à le faire accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, avec le classement correspondant à l'emploi occupé, et, en tout état de cause, à prendre en compte, dès l'issue de la formation, les efforts accomplis. Ces dispositions s'appliquent aussi au salarié qui bénéficie d'une formation dans le cadre du capital temps de formation.

La CFDT n'est pas opposée à l'idée de co-investissement formation, dès lors que le salarié concerné en retire un bénéfice au niveau de sa progression de carrière ou de sa position sur le marché du travail. L'accord en lui-même n'apporte pas de garanties suffisantes en ce sens.

Les actions de formation suivies dans le cadre de l'obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois qui incombent à l'employeur ne peuvent pas être organisées en dehors du temps de travail, même partiellement, et constituent du temps de travail effectif. Mais la distinction entre formation d'adaptation et formation développant les compétences suscitera des contentieux car aucune de ces deux notions n'a de définition légale. La jurisprudence apportera peut-être des précisions. Nous n'avons quant à nous aucune définition à proposer, car nous pensons que cette distinction faite par la loi et l'accord est inopérante. En effet comment savoir quand le développement des compétences est facteur ou non d'adaptation à l'emploi ? Il faudra donc au cas par cas tenter de procéder à cette vérification.

Si la formation a lieu "pendant l'horaire habituel du salarié" celui-ci conserve sa rémunération (arrêté d'extension). Comment cela va-t-il s'appliquer :

- les salariés en temps partiel, postés, VSD, en récupération (HS ou dans le cadre de la modulation), en RTT en jours, au forfait en jours ... risquent d'être ceux qui auront le plus de temps disponible pour une formation en dehors de leur horaire habituel ;
- les organismes de formation devront intégrer cette nouvelle situation, dans leur organisation et dans leurs propres horaires d'intervention ; tenons compte aussi que la formation se déroule en centre ou en entreprise.

Le paiement obligatoire à compter de la 50^e ou 100^e heure (ou 10^e ou 20^e jour) est à la fois une garantie et un handicap. En effet, l'obligation de paiement faite à l'employeur risque de le dissuader de recourir au co-investissement pour les formations dépassant ces durées, ce qui risque de favoriser les formations courtes, en principe les moins qualifiantes.

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Cette nouvelle forme de co-investissement se substitue à celle prévue par l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 3 juillet 1991.

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

L'arrêté d'extension apporte une précision importante: si un Accord National Interprofessionnel (prévu par l'article L932.2) intervient, ses obligations prévalent sur celles de l'accord de branche. Il y aura donc là un enjeu au niveau des négociations avec le MEDEF.

Dans les entreprises nous avons à mener une action syndicale avec les salariés, les Institutions Représentatives du Personnel et au travers des négociations, sur plusieurs aspects:

- l'exigence d'un accord écrit du salarié est un point d'appui important, surtout dans les entreprises où nous sommes implantés. Une information syndicale sur les conditions d'application de ces dispositions est indispensable.

- il faut, soit dans le cadre de la consultation sur le plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre de négociations, rechercher des garanties supplémentaires à travers les modalités de mise en œuvre de ces dispositions (notre rapport de force réside dans l'obligation d'un accord du salarié, il dépend toutefois de notre influence auprès des salariés);

- nous devons veiller, à travers les bilans sociaux et le plan de formation, à ce que ces dispositifs ne conduisent pas essentiellement à renforcer la formation de certains au détriment des autres. Un ciblage des populations qui peuvent être concernées doit donc être recherché en fonction de nos priorités, notamment en vue du développement des qualifications et de la consolidation de l'emploi, du maintien des rémunérations ou d'un non maintien partiel qui tienne compte des revenus.

Article 19 : Mesures en faveur de la formation professionnelle continue des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée

Les salariés en CDD bénéficient d'une mesure spécifique de formation destinée à renforcer leur accès à l'emploi, notamment dans la métallurgie, et à optimiser leurs perspectives professionnelles.

Les CDD qui suivent, en dehors du temps de travail, dans la limite de 15 heures par mois d'exécution de leur contrat (exemple pour un CDD de 6 mois: $6 \times 15 = 90$ heures par an) une formation qualifiante sanctionnée par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou un certificat défini par la CPNE de la métallurgie ou une formation relevant des dispositions de l'accord national du 22 janvier 1985 sur la formation ou une action de bilan de compétences, bénéficient de la prise en charge par l'organisme paritaire collecteur, de la totalité des frais de formation ou du bilan de compétences, ainsi que des frais relatifs à la logistique de l'action.

Ces formations sont assimilées aux actions du plan de formation des entreprises.

Ces dispositions s'appliquent en même temps que celles de l'article 18. Il s'agit donc d'un co-investissement formation avec des conditions spécifiques aux CDD. Toutefois, ici seules les formations qualifiantes et promotionnelles sont concernées, ce qui est mieux que l'article 18.

Ces dispositions peuvent conduire à un renforcement de l'usage du CDD comme période d'essai, et d'adaptation par la formation, avant l'embauche, mais elles constituent aussi une réelle avancée en faveur de la formation des salariés en CDD dans une perspective d'emploi pérenne, qui pourrait corriger leur situation actuelle défavorable au regard de la formation. C'est cette dernière hypothèse que nous rechercherons partout où nous intervenons sur les recrutements et la formation.

C'est à l'usage de ces dispositions que nous en mesurerons l'impact réel, il convient donc d'y être particulièrement attentif dans les IRP (Institution Représentative du Personnel), mais aussi au niveau des CPTÉ quant au bilan des ADEFIM.

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Les entreprises employant 10 salariés ou plus sont tenues de verser, à l'organisme collecteur, 0,1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence pour la détermination de la participation au développement de la formation professionnelle continue. Ce pourcentage est pris sur l'obligation de 0,9 % de financement du plan de formation.

LES COMMENTAIRES DE LA FGMM

Le salarié en CDD souhaitant bénéficier de ce droit qui lui est propre ne peut être que volontaire. Selon les règles établies par l'OPCAIM, le salarié doit en faire la demande à l'entreprise qui l'emploi et qui gérera la demande de formation avec l'organisme de formation et la demande de financement avec l'OPCAIM. Les cas de refus d'une entreprise de mettre en œuvre ce droit du salarié doivent être signalés, à la fédération qui interviendra, et auprès de la chambre syndicale patronale concernée pour lui demander d'intervenir auprès de l'entreprise afin qu'elle respecte les décisions paritaires. Toujours selon les règles établies par l'OPCAIM, l'entreprise qui conclut un CDD doit remettre une information au salarié concerné sur ce dispositif spécifique. Nous devons vérifier que cette information est bien donnée.

Des moyens financiers sont prévus dans les entreprises de plus de 10 salariés.

VII - Application et suivi de l'accord

Une commission des signataires examinera, en vue d'apporter des solutions, les difficultés d'interprétation et d'application qui n'auraient pas été réglées dans les entreprises.

Les CPTE (Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi) feront, au cours de l'une de leurs deux réunions annuelles, un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement, signés en application de l'accord de branche.

La CPNE fera, au cours de l'une de ses deux réunions annuelles, un bilan global. L'impact de la RTT sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche sera examiné lors de ce bilan.

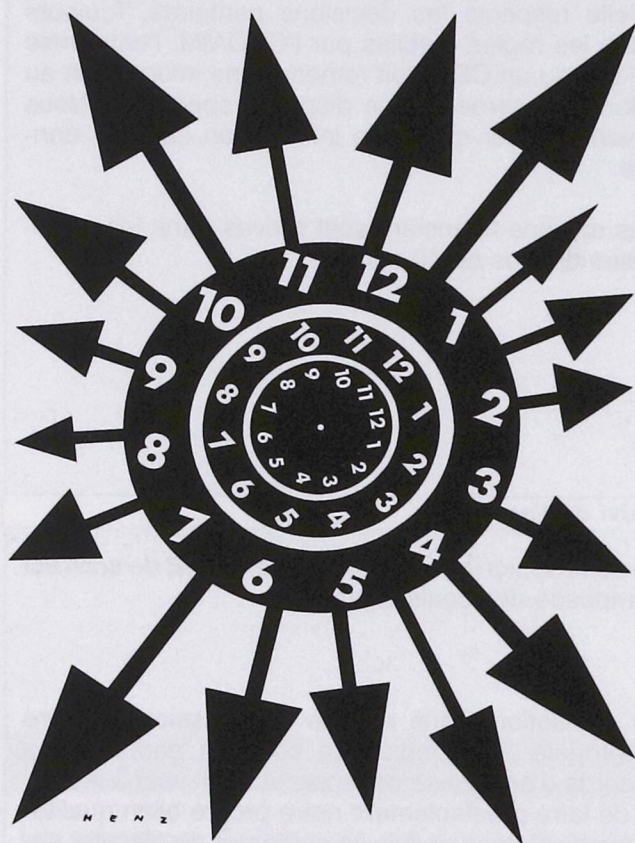
La commission nationale d'application et de suivi est composée des seuls signataires.

La réalisation, dans chaque Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi, de ce bilan paritaire des accords d'entreprise est importante. Il est nécessaire de faire préalablement notre propre bilan qualitatif syndical pour ne pas se contenter de discuter sur les bases patronales.

Là encore il faudra utiliser ces réunions paritaires pour aller au fond des choses, en utilisant nos propres bilans qualitatifs décentralisés.

COMMENTAIRES FGMM SUR L'ACCORD NATIONAL DU 29 JANVIER 2000

PORTANT RÉVISION PROVISOIRE DES CLASSIFICATIONS DANS LA MÉTALLURGIE



L'accord spécifique sur les classifications reprend les dispositions relatives aux forfaits, en heures sur l'année, en jours, sans référence horaire, de l'accord sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Il engage à l'ouverture rapide d'une négociation sur les classifications construite sur une grille unique. Cette nouvelle classification déterminera, pour chacun des niveaux, une échelle de classement supplémentaire permettant de mesurer le degré d'autonomie du salarié.

Dans l'attente du résultat de la négociation sur la refonte des classifications, sans remettre en cause la définition de cadre de la Convention Collective Nationale/Ingénieurs et Cadres et les garanties de celle-ci, il crée provisoirement une deuxième catégorie de cadres dont la définition nouvelle et provisoire repose sur trois critères : le niveau de classement de la fonction, le degré d'autonomie, la volonté du salarié d'assumer cette autonomie dans le cadre d'une convention de forfait. Sur les trois critères de définition du cadre, deux sont relativement traditionnels, mais le troisième instaure une référence au forfait qui inverse la situation qui prévalait jusqu'ici puisque c'est le fait d'être cadre qui générerait le plus souvent un forfait.

Une grille de classification temporaire est créée. Elle raccorde les niveaux IV et V forfaités avec la grille des Ingénieurs et Cadres de 1972 :

Coefficient nouveau Ingénieurs et Cadres => 60	=	Coefficient Accord 1975 Non Cadres => 255
Coefficient nouveau Ingénieurs et Cadres => 68	=	Coefficient Accord 1975 Non Cadres => 270
Coefficient nouveau Ingénieurs et Cadres => 76	=	Coefficient Accord 1975 Non Cadres => 285
Coefficient nouveau Ingénieurs et Cadres => 80	=	Coefficient Accord 1975 Non Cadres => 305
Coefficient nouveau Ingénieurs et Cadres => 86	=	Coefficient Accord 1975 Non Cadres => 335
Coefficient nouveau Ingénieurs et Cadres => 92	=	Coefficient Accord 1975 Non Cadres => 365
Une garantie de transposition du salaire mini majoré de 15 % est prévue.		

L'élargissement conventionnel de la population cadre banalise cette notion, peut être au point de la faire disparaître en tant que repère social. Il a aussi des effets sur les collèges électoraux et sur les garanties de la convention collective ingénieurs et cadres

La perspective d'une grille unique correspond à notre revendication constante, pour éviter que ne s'instaurent des frontières infranchissables entre les niveaux. Mais l'UIMM en proposant cette grille prend le forfait comme critère unique, ce qui n'est pas acceptable.

PRATIQUE SYNDICALE

Pour obtenir des résultats, des garanties collectives dans le cadre de nos objectifs, il est indispensable de faire connaître nos positions, d'impliquer les salariés, de créer une mobilisation en donnant aux adhérents la possibilité de jouer pleinement leur rôle.

Au-delà de ce beau discours, cette démarche implique un travail de terrain rigoureux.

Connaître les réalités vécues pour revendiquer

Les Institutions Représentatives (CE, DP, CHSCT) sont des moyens pour écouter, collecter les points de vue des salariés sur leurs situations et leurs attentes. Les adhérents doivent être de bons relais pour transmettre à la section syndicale ce qui se vit sur les lieux de travail. Ils doivent également avoir la possibilité de participer à l'élaboration des revendications.

Faire connaître nos positions pour mobiliser et négocier

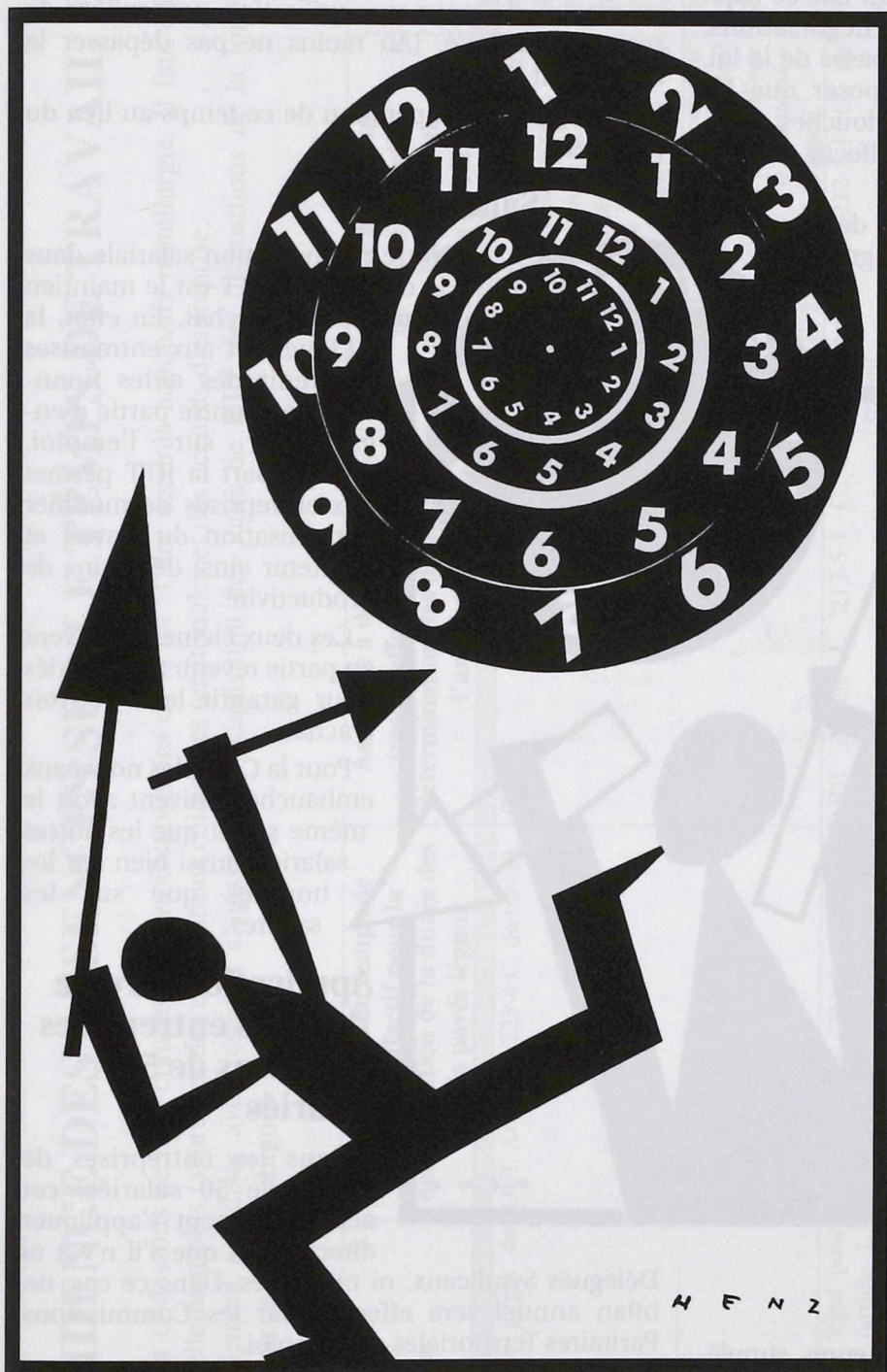
Après avoir construit des propositions précises, il nous faut les faire connaître et les porter avec le maximum de salariés. Cette mobilisation doit constituer un rapport de force important pour obtenir des garanties collectives favorables aux salariés. Plus nous associerons les adhérents et les salariés à chaque étape de notre démarche, plus notre rapport de force aura des chances de s'imposer.

Suivre et développer

La mobilisation ne s'arrête pas à la négociation. Nous savons tous qu'il est difficile de tout prévoir et que le suivi est indispensable pour affiner la mise en place de tout accord.

Donc pour assurer au maximum le suivi, notre réseau doit être tout aussi mobilisé et les adhérents et les salariés tout aussi impliqués. C'est là encore en étant au plus près des salariés que nous aurons la meilleure connaissance des réalités et que nous pourrons intervenir avec efficacité.

Il est de la responsabilité de chacun d'entre nous de faire en sorte que la CFDT existe et se développe. C'est donc bien à partir de notre pratique syndicale que nous montrerons l'utilité de notre organisation et que nous montrerons la nécessité d'être plus nombreux. C'est ainsi en proposant l'adhésion que des salariés nous rejoindront et que nous développerons un réel syndicalisme d'adhérents.



QUELQUES POINTS DE REPÈRES

Temps de Travail effectif

De nombreuses questions se posent sur ce sujet qui est en général au centre des négociations. L'article 4 de l'accord s'en tient aux bases de la loi. Pour que légalement on puisse imposer que les temps de pauses, de restauration, de douches, d'habillage, soient du temps de travail effectif, il nous faut :

Pour les pauses et la restauration, démontrer que les salariés ne peuvent pas s'éloigner de leur poste et peuvent réaliser des interventions.

Pour les douches, démontrer qu'elles entrent dans un cadre obligatoire.

Pour l'habillage et le déshabillage, prouver que le port d'une tenue de travail est imposée par la législation ou un accord. Lorsque l'habillage et le déshabillage étaient du temps de travail effectif avant la RTT, ils doivent le rester après.

Mais ces différents temps peuvent être payés et non décomptés dans le temps de travail effectifs.

Ce sont des points légaux. Il est nécessaire de ne pas en rester là. Par notre pratique, de connaissance de l'entreprise, d'implication des salariés et des adhérents, de mobilisation et de suivi, nous devons négocier l'intégration de ces temps.

Heures supplémentaires

Le contingent (nombre annuel d'heures supplémentaires que l'employeur peut imposer sans autorisation de l'inspecteur du travail) est de 180 heures dans l'accord de la métallurgie et de 130 heures dans la loi (une dérogation aux 130 heures est légale). Ce contingent se décompte à partir de la 38ème heure pour l'an 2000, de la 37ème heure en 2001, de la 36ème heure en 2002.

Par notre pratique syndicale, nous devons faire en sorte que les heures supplémentaires soient limitées au maximum, pour une utilisation particulière de surcroît d'activité. (Au moins ne pas dépasser le contingent légal).

Privilégier la récupération de ce temps au lieu du paiement.

Salaires

Notre revendication salariale dans le cadre de la RTT est le maintien du Pouvoir d'Achat. En effet, la RTT permet aux entreprises d'obtenir des aides financières en contre partie d'engagement sur l'emploi. D'autre part la RTT permet aux entreprises de modifier l'organisation du travail et d'obtenir ainsi des gains de productivité.

Ces deux éléments doivent en partie revenir aux salariés pour garantir leur pouvoir d'achat.

Pour la CFDT les nouveaux embauchés doivent avoir le même statut que les autres salariés, aussi bien sur les horaires que sur les salaires.

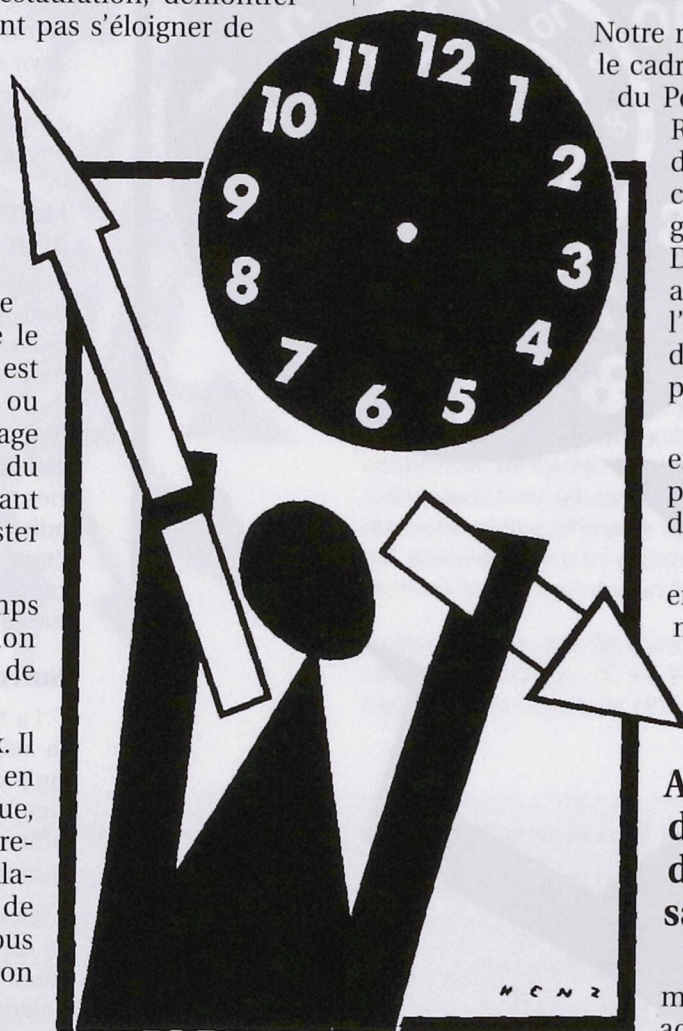
Application directe dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ne peut s'appliquer directement que s'il n'y a ni

Délégués Syndicaux, ni mandatés. Dans ce cas, un bilan annuel sera effectué par les Commissions Paritaires Territoriales de l'Emploi.

Les syndicats devront donc au préalable assurer leur propre suivi et leur propre bilan.

Saisir cette connaissance d'entreprises ayant mis en place la RTT pour faire connaître nos positions, faire un travail de développement, s'implanter, mettre en place des délégués et ainsi pouvoir négocier.



INCIDENCE DES ABSENCES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Attention, le tableau ci-dessous ne tient compte que des dispositions de la loi et des accords nationaux métallurgie. Il faut donc également se référer aux dispositions éventuellement plus favorables des conventions collectives territoriales et des accords d'entreprise.

Ce tableau est également à utiliser avec réserves s'agissant de l'acquisition des jours de RTT, les dispositions de la loi Aubry II et de sa circulaire d'application étant sur ce point ambiguës

Nature de l'absence	Assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés légaux	Assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté	Assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des jours de RTT	Assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires
1. Périodes de congés payés de l'année précédente.	OUI. Article L. 223-4 C. du travail.	OUI.	NON. Toutefois, « les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié » (article L. 212-9 C. du travail). ¹	NON. Les jours d'absences indemnisées, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires. Article 6.3 alinéa 2 Accord UIMM du 29/01/2000.
2. Repos compensateur légal pour heures supplémentaires (article L. 212-5-1 C. du travail).	OUI. Articles L. 223-4 et L. 212-5-1 C. du travail.	OUI. Article L. 212-5-1 C. du travail.	OUI. Article L. 212-5-1 C. du travail.	OUI. Article L. 212-5-1 C. du travail.
3. Congé de maternité et examens médicaux obligatoires (articles L. 122-25 à L. 122-30 C. du travail).	OUI. Article L. 223-4 C. du travail.	OUI. Articles L. 122-26-2 et L. 122-25-3 C. du travail et article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Voir ligne n°1.	NON. Voir ligne n° 1.
4. Congé d'adoption.	OUI. Du fait des articles L. 122-25-2 et suivants C. du travail auquel renvoie l'article L. 223-4 C. du travail.	OUI. Article L. 122-26-2 C. du travail et article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Voir ligne n° 1.	NON. Voir ligne n° 1.
5. Congé maladie	NON.	OUI. Article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Voir ligne n° 1.	NON. Voir ligne n° 1.

¹ Attention ! La circulaire d'application de la loi Aubry II considère lorsque la RTT est organisée sous forme de repos sur une période de 4 semaines (et non sur l'année) que les absences du salarié entraînent une réduction proportionnelle du nombre de jours de RTT sauf lorsque ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif. Il faut combattre cette interprétation du Ministère du travail et considérer, qu'en tout état de cause, « les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié ».

Nature de l'absence	Assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés légaux	Assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté	Assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des jours de RTT	Assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires
6. Congé parental d'éducation.	NON.	OUI, pour moitié. Article L. 122-28-6 C. du travail et article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Absence non rémunérée.	NON. Absence non rémunérée.
7. Jours fériés chômés.	OUI.	OUI.	NON. Voir ligne n° 1 De plus « les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération » (article L. 222-1-1 C. du travail).	OUI. Prise en compte des heures qui auraient dû être travaillées un jour férié chômé pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires (circulaire du Ministère du travail du 27/06/78 commentant l'article 3 de l'ANI du 10/12/1977 dont la loi du 19/01/78 relative à la mensualisation généralise l'application). Toutefois, cette assimilation du jour férié chômé et payé à du temps de travail effectif ne concerne que l'indemnisation. L'horaire fictif du jour férié est exclu pour l'application des plafonds d'heures, l'imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, le droit à repos compensateur (Cass.soc. 22/10/86)
8. Congé enfant malade (articles L. 122-28-8 et L. 122-28-9 C. du travail).	NON.	OUI. Article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Absence non rémunérée réduisant proportionnellement le nombre d'heures de repos.	NON. Absence non rémunérée.
9. Jours de repos acquis au titre de la RTT.	OUI. Article L. 223-4 C. du travail.	NON.	NON. Voir ligne n° 1.	NON. Voir ligne n° 1.
10. Périodes de suspension du contrat de travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.	OUI. Dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. Article L. 223-4 C. du travail.	OUI. Article L. 122-32-1 du Code du travail et article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Voir ligne n° 1.	NON. Voir ligne n° 1.

Nature de l'absence	Assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés légaux	Assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté	Assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des jours de RTT	Assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires
11. Périodes pendant lesquelles un apprenti ou un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à titre quelconque.	OUI. Article L. 223-4 C. du travail.	OUI. Article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Absence non rémunérée réduisant proportionnellement le nombre d'heures de repos.	NON. Absence non rémunérée.
12. Congé individuel de formation.	OUI. Article L. 931-7 C. du travail.	OUI. Article L. 931-7 C. du travail et article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Voir ligne n° 1.	NON. Voir ligne n° 1.
13. Congé de formation économique, sociale et syndicale.	OUI. Article L. 451-2 C. du travail.	OUI. Article L. 451-2 C. du travail et article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	OUI. Article L. 451-2 C. du travail.	OUI. Article L. 451-2 C. du travail.
14. Congés exceptionnels pour événements familiaux.	OUI. Article L. 226-1 C. du travail.	OUI. Article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Voir ligne n° 1.	NON. Voir ligne n° 1.
15. Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse.	OUI. Article L. 225-2 C. du travail.	OUI. Article L. 225-2 C. du travail. Article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Absence non rémunérée réduisant proportionnellement le nombre d'heures de repos.	NON. Absence non rémunérée.
16. Congé mutualiste.	OUI. Article L. 225-7 C. du travail.	OUI. Article L. 225-7 C. du travail. Article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Absence non rémunérée réduisant proportionnellement le nombre d'heures de repos.	NON. Absence non rémunérée.
17. Stages de formation économique des membres titulaires du CE.	OUI. Article L. 434-10 C. du travail.	OUI. Article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	OUI. Article L. 434-10 C. du travail.	OUI. Article L. 434-10 C. du travail.
18. Congé de formation du conseiller du salarié et temps consacré à l'exercice de sa mission.	OUI. Articles L. 122-14-17 et L. 122-14-15 C. du travail.	OUI. Article L. 122-14-15 C. du travail et article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Voir ligne n° 1.	OUI. Article D. 122-6 C. du travail.
19. Heures de délégation des IRP dans la limite des crédits d'heures légaux.	OUI. Articles L. 424-1, L. 412-20 et L. 434-1 C. du travail.	OUI. Articles L. 424-1, L. 412-20 et L. 434-1 C. du travail.	OUI. Articles L. 424-1, L. 412-20 et L. 434-1 C. du travail.	OUI. Articles L. 424-1, L. 412-20 et L. 434-1 C. du travail.
20. Congé de formation du conseiller prud'hommes et temps consacré à l'exercice de sa fonction.	OUI. Articles L. 514-3 et L. 514-1 C. du travail.	OUI. Article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	OUI. Articles L. 514-3 C. du travail.	OUI. Articles L. 514-3 C. du travail.
21. Action de formation suivie dans le cadre de l'obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois.	OUI. Article L. 932-2 C. du travail.	OUI. Article L. 932-2 C. du travail.	OUI. Article L. 932-2 C. du travail.	OUI. Article L. 932-2 C. du travail.
22. Absences autorisées pour les candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat.	OUI. Article L. 122-24-1 C. du travail.	OUI. Article L. 122-24-1 C. du travail et article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Voir ligne n° 1.	NON. Voir ligne n° 1.

Nature de l'absence	Assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés légaux	Assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté	Assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des jours de RTT	Assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires
23. Congé de formation à la sécurité.	OUI. Article R. 231-44 C. du travail.	OUI. Article R. 231-44 C. du travail et article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	OUI. Article R. 231-44 C. du travail.	OUI. Article R. 231-44 C. du travail.
24. Formation des représentants du personnel au CHSCT.	OUI. Article L. 236-10 C. du travail.	OUI. Article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	OUI. Article L. 236-10 C. du travail.	OUI. Article L. 236-10 C. du travail.
25. Temps passé par les membres du conseil d'administration d'un organisme de Ssoc pour assister aux réunions plénières de ce conseil ou aux commissions en dépendant.	OUI. Article L. 231-9 C. SSoc.	OUI. Article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Voir ligne n° 1.	NON. Voir ligne n° 1.
26. Journée d'appel de préparation à la défense.	OUI. Article L. 122-20-1 C. du travail.	OUI. Article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Voir ligne n° 1.	NON. Voir ligne n° 1..
27. Grève.	NON.	OUI. Article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Absence non rémunérée réduisant proportionnellement le nombre d'heures de repos.	NON. Absence non rémunérée.
28. Préavis non exécuté à la demande de l'employeur.	OUI. Article L. 122-8 C. du travail.	OUI.	OUI.	NON. Voir ligne n° 1
29. Congé de solidarité internationale.	NON.	OUI. Article L. 225-12 C. du travail.	NON. Absence non rémunérée réduisant proportionnellement le nombre d'heures de repos.	NON. Absence non rémunérée.
30. Chômage technique avec réduction d'horaire.	OUI. Cass.soc. 19/02/92. Réponse ministérielle 24/11/86.	OUI.	NON. Voir ligne n° 1.	NON. Voir ligne n° 1
31. Chômage technique avec cessation d'activité.	NON. Cass.soc. 19/02/92. Réponse ministérielle 24/11/86	OUI. Article 3 de l'accord national mensualisation du 10/07/70.	NON. Voir ligne n° 1	NON. Voir ligne n° 1

AVENANT DU 29 JANVIER 2000 À L'ACCORD NATIONAL DU 28 JUILLET 1998 SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA MÉTALLURGIE

Entre :

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

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 :

L'accord national du 28 juillet 1998 est rédigé comme suit :

PREAMBULE

La situation de l'emploi est une préoccupation pour tous. Réduire le chômage et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sont des priorités que les partenaires sociaux ont, à maintes reprises, faites leurs et traduites dans le cadre de la politique conventionnelle.

C'est d'abord de la croissance, et notamment du développement de l'activité industrielle en France, que l'on peut attendre une amélioration de l'emploi, direct ou indirect. Cet objectif est d'autant plus un impératif que l'évolution des dix dernières années souligne que les entreprises industrielles tirent l'essentiel de leur croissance de leur activité internationale.

Pour sauvegarder le potentiel industriel et favoriser l'emploi en France, il est donc essentiel d'assurer la compétitivité des entreprises, gage de l'emploi dans une économie ouverte sur le monde dans laquelle les entreprises métallurgiques sont particulièrement exposées à la concurrence.

Cette compétitivité doit être soutenue par une organisation du travail respectueuse des personnes, et qui s'inscrit dans le cadre de la loi et d'un dialogue social constructif. Compte tenu de la loi réduisant la durée légale du travail à 35 heures, le présent accord national modernise les dispositions conventionnelles, tout en précisant les garanties collectives au profit des salariés et en leur facilitant l'accès à un temps de travail librement choisi.

L'accord national réduit le temps passé au travail, tout en laissant aux entreprises, dans le souci de favoriser leur activité, et donc l'emploi, la possibilité de faire face aux fluctuations de la demande et de mieux utiliser les équipements, avec un personnel stable.

Il prend en compte l'évolution des modes de travail.

Enfin, il entend assurer que la réduction du temps de travail préserve l'effort de formation dont le maintien est indispensable pour favoriser l'emploi.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Salariés visés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article 1, sous réserve des exclusions prévues par certains titres.

I - ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL A LA DUREE LEGALE DE 35 HEURES

Article 3 : Principes généraux

L'objet du présent titre est essentiellement de permettre aux entreprises d'adapter leur horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale du travail de 35 heures en la décomptant sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du Travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu par l'article L. 212-7-1 du code du Travail, ou encore sur l'année,

pour l'adapter aux variations de la charge de travail, conformément à l'article L. 212-8 du code du Travail. Il permet également aux entreprises d'octroyer la réduction d'horaire sous forme de jours de repos, conformément à l'article L. 212-9 du code du Travail.

Les articles 4 à 10 du présent titre ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile, aux V.R.P. et aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait sans référence horaire. A l'exception des dispositions de l'article 9 relatives au repos quotidien, ils ne s'appliquent pas, non plus, aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait défini en jours. L'article 6 du présent titre ne s'applique pas aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait en heures sur l'année.

Article 4 : Durée légale du travail

Pour les entreprises de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2000 par l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Pour les entreprises de vingt salariés ou moins, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002 par l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Conformément à l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, pour les entreprises ainsi que pour les unités économiques et sociales reconnues par convention ou décidées par le juge, qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002.

Article 5 : Réduction de l'horaire effectif de travail

Les réductions d'horaire, qui interviendront dans le cadre de l'adaptation de l'horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale telle que rappelée par l'article 4 du présent accord, seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos ou de demi-jour de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction d'horaire pourront être combinées entre elles.

La mise en œuvre de la réduction d'horaire sera négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail.

La négociation portera notamment sur l'importance et la forme de la réduction d'horaire, l'organisation du temps de travail, les conditions de rémunération, en précisant les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, notamment lorsque la réduction d'horaire est attribuée sous forme de journées ou de demi-journées de repos, et les aspirations diversifiées des salariés quant aux conditions et au contenu même de leur travail et à la répartition de leurs horaires.

Elle sera l'occasion d'un examen des conséquences de ces éléments sur l'emploi.

Le comité d'entreprise sera consulté. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera également consulté dans les conditions de l'article L. 236-2, alinéa 7, du code du Travail.

Les entreprises de moins de cinquante salariés qui demanderont à bénéficier de l'allègement des cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, et qui s'engageront dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois, pourront le faire en application du présent accord, à

condition que leur horaire de travail effectif de référence soit fixé à un niveau égal ou inférieur soit à 35 heures par semaine ou sur un cycle régulier de travail, soit à 1600 heures sur l'année pour toutes les catégories de salariés ou seulement pour certains d'entre eux. Dans ce cas, seuls les salariés dont l'horaire est inférieur ou égal à 35 heures ou à 1600 heures, selon le mode de décompte de l'horaire, pourront ouvrir droit au bénéfice de l'allègement. Les parties signataires du présent accord invitent à rechercher, au niveau de ces entreprises, les meilleures solutions pour le développement de leur compétitivité et à créer ainsi les conditions pour que la rémunération du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés.

L'application du précédent alinéa se fera sans préjudice des dispositions de l'article 19, V et VI, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

L'employeur indiquera, dans la déclaration qu'il doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales pour bénéficier de l'allègement des cotisations sociales, le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

Au vu des éléments transmis par les entreprises au secrétariat des commissions paritaires territoriales de l'emploi, celles-ci en feront le bilan annuel.

Lors de la mise en œuvre de la réduction d'horaire, il peut, conformément au 3ème alinéa de l'article L. 212-2 du code du Travail, être dérogé aux dispositions réglementaires de l'article 2 du décret du 27 octobre 1936 concernant les modalités d'application de la durée du travail relatives à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine sur cinq jours ou plus à l'exclusion du dimanche lorsque la réglementation le prévoit.

Le temps de travail pourra, sur certaines ou sur toutes les semaines, être réparti sur quatre jours et demi, quatre jours ou moins.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de six jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires autres que le dimanche pourront être chômés par roulement. Ces jours pourront ou non être accolés au dimanche, sous réserve de respecter les 24 heures de repos au titre de ce jour-là auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues par l'article 9 du présent accord.

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces jours de repos seront réparties dans le courant de l'année et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25 % des jours correspondant à la réduction d'horaire, sauf si ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'un cycle prédéterminé régulier de travail. La date de prise des journées ou des demi-journées sera, autant que possible, programmée en début d'année. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 5 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 223-2, alinéa 2, du code du Travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé prévue à l'article R. 223-1 du code du Travail, afin de la faire coïncider avec la période sur laquelle est calculé le nombre de jours de repos correspondant à la réduction d'horaire.

Le nombre de jours de repos, qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à l'article L. 212-9, II, du code du Travail, être affecté à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Ce nombre ne pourra représenter qu'une partie de la réduction d'horaire.

L'affectation au compte épargne-temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne-temps applicable dans l'entreprise.

Les réductions d'horaire pourront être également appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

Article 6 : Modalités de réduction du potentiel annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail

6.1 - Volume du contingent

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du Travail est fixé à 180 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du Travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu à l'article L. 212-7-1 du code du Travail, ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos telle que prévue à l'article L. 212-9 du code du Travail. Ce contingent est réduit à 150 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail conformément à l'article L. 212-8 du code du Travail.

6.2 - Mise en œuvre du contingent

La mise en œuvre de ce contingent sera négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail.

Elle fera également l'objet d'une information auprès de l'inspecteur du travail, ainsi que, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

6.3 - Modalités de paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Les jours d'absences indemnisées, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Si les heures supplémentaires sont programmées de façon régulière, le salaire correspondant à ces heures peut être lissé sur l'année.

La bonification prévue par l'article L. 212-5, I, du code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire au lieu d'être attribuée en repos.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris de la bonification prévue par l'article L. 212-5, I, du code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires, peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord.

6.4 - Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-1 du code du Travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9 du code du Travail.

Article 7 : Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur conventionnel

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures complémentaires ainsi que des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures complémentaires ainsi que des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures complémentaires ainsi que des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du code du Travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du Travail, afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Cette possibilité d'adaptation des règles de prise des repos s'applique également aux repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du Travail pour les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos et qui y ouvrent droit. Toutefois, en ce qui concerne ces derniers, le délai de prise du repos ne peut excéder un délai de six mois suivant l'ouverture du droit.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

Article 8 : Organisation du temps de travail sur l'année

8.1 - Données économiques et sociales justifiant le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année.

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et aux délais imposés par les clients.

Cette situation justifie le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

8.2 - Champ d'application

L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour tous les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois, les entreprises ayant recours au régime ci-dessous de décompte du temps de travail sur l'année veilleront à limiter le recours à des salariés sous contrat de travail temporaire dans les ateliers ou services concernés par ce régime de décompte du temps de travail.

8.3 - Formalités de mise en œuvre

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'article L. 212-8 du code du Travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année, selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

8.4 - Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

Conformément à l'article L. 223-2, alinéa 2, du code du Travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé, prévue à l'article R. 223-1 du code du Travail, afin de la faire coïncider avec la période de décompte de l'horaire.

8.5 - Programmation indicative des variations d'horaire et bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés des ateliers ou services concernés. Les variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés des ateliers ou services concernés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consul-

tation, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, visée au paragraphe 8.3. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

La programmation indicative des variations d'horaire, ainsi que ses modifications importantes, sont soumises, pour avis, avant leur mise en œuvre, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque les variations d'horaire sont programmées selon un calendrier collectif.

Le chef d'entreprise communique, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

8.6 - Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés des ateliers ou services concernés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, en cas de contraintes justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée, qui sera fixée au niveau de l'entreprise lors de l'introduction de l'organisation du temps de travail sur l'année et en respectant les formalités prévues au paragraphe 8.3.

8.7 - Limites maximales et répartition des horaires

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Dans le cadre des variations d'horaire suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sans excéder 6 et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

8.8 - Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ou de l'horaire moyen inférieur.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

8.9 - Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire moyen hebdomadaire égal à l'horaire légal de 35 heures a été dépassé sur la période de 12 mois, seules les heures effectuées au-delà de celui-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-8 du code du Travail, à une bonification ou à une majoration de salaire, et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire de la période de douze mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée légale de 35 heures, ou à une durée inférieure, multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, du nombre total de semaines de la période de décompte, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1600 heures normales de travail effectif pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

8.10 - Chômage partiel sur la période de décompte

8.10.1 - Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du Travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

8.10.2 - Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du Travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositions du paragraphe 8.10.1 pour éviter cette situation.

Article 9 : Durée quotidienne du travail et repos quotidien

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes, tels que les gardiens, les surveillants, les concierges, les pompiers, etc. ;

- salariés exerçant une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

- salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors des changements d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires ;

- salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel, ou bien les salariés devant effectuer des opérations de contrôle à intervalles réguliers, etc. Le salarié dont le repos quotidien aura été ainsi réduit de 2 heures au plus devra bénéficier, en principe, d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé, et attribué le plus tôt possible.

Ce temps de repos supprimé sera donné un autre jour. Il s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures, les jours où celui-ci pourra être donné, sous réserve du repos hebdomadaire légal de 24 heures au moins.

Si le temps de repos ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une autre contrepartie équivalente déterminée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Article 10 : Durées maximales hebdomadaires

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures. Toutefois, pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures. Au cours d'une même semaine, la durée maximale de travail ne peut dépasser 48 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 du code du Travail.

Article 11.1 : Compte épargne-temps valorisé en temps

11.1.1 - Formalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

11.1.2 - Ouverture du compte

Peuvent ouvrir un compte les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

11.1.3 - Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du Travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de Garantie des Salaires.

L'employeur doit communiquer, chaque année, au salarié l'état de son compte.

11.1.4 - Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- l'intéressement des salariés à l'entreprise ;
- le repos acquis au titre de la bonification des quatre premières heures supplémentaires lorsque celle-ci est attribuée en repos ;
- le repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;
- le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés ;
- pour les activités caractérisées par des variations d'activités pluriannuelles, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail dans la limite de 5 jours par an et sans pouvoir excéder au total 15 jours.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire. Il ne peut avoir pour effet d'affecter au compte plus de vingt-deux jours par an au titre des congés annuels légaux et conventionnels, des repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et majorations ou bonifications y afférentes et des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

11.1.5 - Congés indemnisables

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du Travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer totalement ou partiellement un autre congé ou passage à temps partiel défini à l'article L. 212-4-9 du code du Travail dits "spécifiques" (3). Dans le cadre de ce congé ou de ce passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé ou du passage à temps partiel demandée par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Dans les entreprises exerçant des activités caractérisées par des variations d'activité pluriannuelle, la prise des jours correspondant aux heures effectuées au-delà de la durée collective du travail pourra se faire de façon collective. Dans ce cas-là, le congé pourra être d'une durée inférieure à deux semaines.

En tout état de cause, le congé ou le passage à temps partiel spécifique financé totalement ou partiellement par le compte épargne-temps doit être pris avant l'expiration d'une période de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée du congé qu'il souhaite prendre. La limite de cinq ans pour la prise du congé est portée à dix ans pour le salarié parent d'un enfant âgé de moins de seize ans, ainsi que pour le salarié dont l'un des parents est dépendant ou âgé de plus

de soixante-quinze ans. Ces limites de cinq ans et dix ans pour la prise du congé ne s'appliquent pas au salarié âgé de plus de cinquante ans qui finance avec son compte épargne-temps un congé ou un passage à temps partiel de fin de carrière.

11.1.6 - Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

11.1.7 - Indemnisation du congé

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation pourra être également lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

11.1.8 - Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.1.9 - Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de six mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les cas, autres que la rupture du contrat de travail, prévus par les articles L. 442-7, alinéa 3, et R. 442-17 du code du Travail. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Article 11.2 : Compte épargne-temps valorisé en argent

11.2.1 - Formalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

11.2.2 - Ouverture du compte

Peuvent ouvrir un compte les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

11.2.3 - Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du Travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de Garantie des Salaires.

L'employeur doit communiquer, chaque année, au salarié l'état de son compte.

11.2.4 - Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- l'intéressement des salariés à l'entreprise ;
- le repos acquis au titre de la bonification des quatre premières heures supplémentaires lorsque celle-ci est attribuée en repos ;
- le repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;
- le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés ;
- pour les activités caractérisées par des variations d'activités pluriannuelles, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail dans la limite de 5 jours par an et sans pouvoir excéder au total 15 jours.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire. Il ne peut avoir pour effet d'affecter au compte plus de vingt-deux jours par an au titre des congés annuels légaux et conventionnels, des repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et majorations ou bonifications y afférentes et des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

11.2.5 - Congés indemnisables

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du Travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer totalement ou partiellement un autre congé ou passage à temps partiel défini à l'article L. 212-4-9 du code du Travail dits "spécifiques" (4). Dans le cadre de ce congé ou de ce passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé ou du passage à temps partiel demandée par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un

congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Dans les entreprises exerçant des activités caractérisées par des variations d'activité pluriannuelle, la prise des jours correspondant aux heures effectuées au-delà de la durée collective du travail pourra se faire de façon collective. Dans ce cas-là, le congé pourra être d'une durée inférieure à deux semaines.

En tout état de cause, le congé ou le passage à temps partiel spécifique financé totalement ou partiellement par le compte épargne-temps doit être pris avant l'expiration d'une période de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée du congé qu'il souhaite prendre. La limite de cinq ans pour la prise du congé est portée à dix ans pour le salarié parent d'un enfant âgé de moins de seize ans, ainsi que pour le salarié dont l'un des parents est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans. Ces limites de cinq ans et dix ans pour la prise du congé ne s'appliquent pas au salarié âgé de plus de cinquante ans qui finance avec son compte épargne-temps un congé ou un passage à temps partiel de fin de carrière.

11.2.6 - Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps peut être, exceptionnellement, exprimé en argent.

Si, exceptionnellement, le compte est exprimé en argent, tout élément alimentant le compte, qui n'est pas exprimé en argent, tel que les congés ou les repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires, y sera affecté pour la valeur de l'indemnité correspondante. Dans ce cas, toutes les sommes affectées au compte sont assorties d'un taux d'intérêt annuel de 3 %. Lors de la négociation triennale sur le temps de travail prévue par l'Accord National Interprofessionnel du 31 octobre 1995, les parties signataires examineront l'opportunité de revoir ce taux.

11.2.7 - Indemnisation du congé

Les sommes affectées au compte ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation pendant son congé ou son passage à temps partiel qui ne peut être supérieure au salaire réel au moment du départ. Si le montant des sommes figurant au compte, y compris les intérêts, ne permet pas d'indemniser toute la durée du congé ou du passage à temps partiel au niveau du salaire réel, l'indemnisation pourra être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

11.2.8 - Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.2.9 - Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de six mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les cas, autres que la rupture du contrat de travail, prévus par les articles L. 442-7, alinéa 3, et R. 442-17 du code du Travail. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

II - PRISE EN COMPTE DES NOUVELLES REALITES DU CONTRAT DE TRAVAIL

La législation relative à la durée du travail a été conçue à une époque où il existait un lien étroit entre le niveau de l'activité et le temps passé par les salariés sur le lieu de travail.

Or, pour un nombre croissant de salariés qui doivent répondre à des impératifs d'activité, ou encore qui disposent d'une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail, des phénomènes tels que l'internationalisation, l'automatisation ou l'informatisation rendent de moins en moins pertinent cet unique critère du temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d'activité.

Les parties signataires entendent préciser, améliorer et développer les formules de rémunération permettant de rendre l'organisation du travail compatible avec ces nouveaux modes de travail.

Lors de l'examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, prévu par l'article L. 132-27 du code du Travail, l'employeur informera les délégués syndicaux du nombre de salariés par catégorie relevant du présent titre.

Article 12 : Forfait assis sur un horaire mensuel

Le paiement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires, ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Article 13 : Forfait en heures sur l'année

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

13.1 Salariés visés

La formule du forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

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

- salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

13.2 Régime juridique

Conformément à l'article L. 212-15-3, II, du code du Travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1600 heures normales de travail effectif, majorées de 20 %

au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

A titre exceptionnel, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux deux alinéas précédents, à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

13.3 Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris la bonification prévue par l'article L. 212-5, I, du code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré dans les conditions suivantes :

- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 15 % ; cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA ;

- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence (5).

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Les dispositions du présent article ne sont pas soumises aux règles prévues par l'article L. 212-8 du code du Travail, ni à celles de l'article 8 du présent accord.

Article 14 : Forfait défini en jours

14.1. Salariés visés

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du code du Travail, la formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Peuvent ainsi convenir d'une rémunération forfaitaire en jours les salariés cadres qui disposent effectivement d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est accordée dans l'organisation de leur emploi du temps.

14.2 – Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 217 pour une année complète de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées pour les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

14.3 - Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

Article 15. Forfait sans référence horaire

15.1 - Salariés visés

Conformément à l'article L. 212-15-1 du code du Travail, la formule du forfait sans référence horaire peut être adoptée avec les salariés qui l'acceptent, dès lors qu'ils ont la qualité de cadre au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, que leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisa-

tion de leur emploi du temps, qu'ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qu'ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement.

Dès lors, une rémunération forfaitaire sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des salariés cadres qui disposent effectivement d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dans la prise de décision, et dont la rémunération est comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou dans leur établissement.

15.2 - Régime juridique

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 223-1 et suivants du code du Travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

15.3 - Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à la position IIIA.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est un forfait sans référence horaire.

III - RETRAITE

Article 16 : Départ à la retraite des mensuels

16.1. - Modification de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation

Les dispositions de l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

" Article 11 - Indemnité de départ en retraite

1. Régime général

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ volontaire de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

L'intéressé qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite dont le taux et les conditions d'attribution seront ceux prévus par la convention collective ou l'avenant des ETAM applicable à l'établissement.

A défaut d'une telle convention ou d'un tel avenant les établissements appliqueront le régime ci-après :

1 mois 1/2 après 10 ans,

2 mois après 15 ans,

2 mois 1/2 après 20 ans,

3 mois après 25 ans,

3 mois 1/2 après 30 ans,

4 mois après 35 ans.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65e anniversaire.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de congédiement.

Cette indemnité sera également versée aux intéressés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 ci-dessus.

2. Mise à la retraite avant 65 ans

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des quatre dispositions suivantes :

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

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

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier de la conclusion du contrat d'apprentissage ou de qualification, ou du contrat à durée indéterminée conclu pour son remplacement, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage ou de qualification, sur le registre unique du personnel, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel, doit comporter le nom du salarié avec lequel a été conclu, selon le cas, le contrat d'apprentissage ou de qualification justifié par la mise à la retraite, ou le contrat à durée indéterminée de remplacement.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 2 mois après 10 ans,
- 2,5 mois après 15 ans,
- 3 mois après 20 ans,
- 4 mois après 25 ans,
- 5 mois après 30 ans,
- 6 mois après 35 ans.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 ci-dessus ".

16.2. - Adaptation des conventions collectives territoriales de la métallurgie

Les dispositions du paragraphe 2 nouveau relatif à la mise à la retraite avant 65 ans introduites à l'article 11 de l'accord du 10 juillet 1970 par le paragraphe 16.1 du présent accord national, sont destinées à être insérées dans les conventions collectives territoriales. Elles n'entreront en vigueur, dans le champ d'application de chaque convention collective, qu'au fur et à mesure qu'elles auront été reprises par avenant à chacune de ces conventions.

Article 17 : Départ à la retraite des ingénieurs et cadres

Les dispositions de l'article 31 de la convention collective des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

" Article 31 - Retraite

31-1. Régime général

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

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

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

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

L'ingénieur ou cadre prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans, reçoit une allocation de fin de carrière de cadre, fonction de son ancienneté dans l'entreprise de :

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

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

31-2. Mise à la retraite avant 65 ans

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un ingénieur ou cadre âgé de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des quatre dispositions suivantes :

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

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

A la demande écrite de l'ingénieur ou cadre mis à la retraite, l'employeur doit justifier de la conclusion du contrat d'apprentissage ou de qualification, ou du remplacement par contrat à durée indéterminée, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

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

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

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

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

IV - MESURES DESTINEES A FAVORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 18 : Actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 932-2 du code du Travail, et sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions particulières, le présent article détermine les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

Sont considérées comme ayant pour objet le développement des compétences du salarié les actions énumérées ci-après, distinctes de l'obligation légale d'adaptation qui incombe à l'employeur :

- actions de promotion, actions de prévention, actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que définies par l'article L. 900-2 du code du Travail ;

* actions de formation qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique, tel que défini par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971, ou sanctionnées par un certificat défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ;

* actions de formation relevant des dispositions du paragraphe 1-1 de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation.

Dans la limite de 90 % de leur durée, les actions ayant pour objet le développement des compétences du salarié peuvent être organisées hors du temps de travail effectif.

Lorsque le salarié bénéficie, soit d'une action de prévention, soit d'une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que visées ci-dessus au 1er tiret, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

* au-delà de la 50ème heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;

* au-delà du 10ème jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Pour les actions de promotion telles que visées ci-dessus au 1er tiret, ainsi que pour les formations qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique, tel que défini par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971, ou sanctionnées par un certificat défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, et pour les actions de formation relevant des dispositions du paragraphe 1-1 de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation, telles que visées aux 2ème et 3ème tirets, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

* au-delà de la 100ème heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;

* au-delà du 20ème jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Si le salarié a satisfait aux épreuves prévues au terme de l'action de formation, l'entreprise s'emploiera, dans le délai d'un an, à le faire accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant à ses connaissances ainsi acquises, assorties du classement correspondant à l'emploi occupé, et, en tout état de cause, à prendre en compte, dès l'issue de la formation, les efforts que l'intéressé aura accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent également au salarié qui bénéficie d'une formation organisée dans le cadre du capital de temps de formation.

Les parties signataires considèrent que les dispositions du présent article sont globalement plus avantageuses pour les salariés que celles définies par les articles 40-12, 6ème tiret, et 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que celles définies par le paragraphe 6 de l'article 13 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

En conséquence et conformément aux dispositions de l'article L. 135-2 du code du Travail, les entreprises soumises aux dispositions du présent article ne sont pas tenues d'appliquer les dispositions des articles 40-12, 6ème tiret, et 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels, ni celles définies par le paragraphe 6 de l'article 13 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à rechercher les conditions dans lesquelles les actions de promotion, les actions de prévention et les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que visées ci-dessus au 1er tiret de l'alinéa 2 du présent article, peuvent donner lieu à une certification.

Article 19 : Mesures en faveur de la formation professionnelle continue des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée

Nonobstant l'application des dispositions de l'article 18 du présent accord, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'une mesure spécifique de formation professionnelle continue destinée à renforcer leur accès à l'emploi, notamment dans la métallurgie, et à optimiser leurs perspectives professionnelles.

Lorsque les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée suivent, en dehors du temps où ils auraient travaillé, dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, une des actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18, alinéa 2, 2ème et 3ème tirets, du présent accord ou une action de bilan de compétences, ils bénéficient de la prise en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, de la totalité des frais de formation liés à l'action de formation précitée dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de bilan de compétences, ainsi que, dans des conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé ci-dessus, des frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences.

Les actions de formation professionnelle continue et de bilan de compétences suivies au titre du présent article par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont assimilées à des actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises.

Les entreprises de la métallurgie employant dix salariés ou plus sont tenues de verser, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, une part de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation des entreprises.

Cette part est égale à 0,10 % des rémunérations versées pendant l'année qui sert de référence pour la détermination de la participation au développement de la formation professionnelle continue et de la fraction de cette participation relative au plan de formation des entreprises.

Cette part est affectée à la prise en charge, dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18, alinéa 2, 2ème et 3ème tirets, du présent accord et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, de la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée et, dans des conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, des frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences.

A l'article 19, paragraphe 1, de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, il est ajouté, après le 8ème tiret, un 9ème tiret ainsi rédigé :

" - la part due par les entreprises employant dix salariés ou plus au titre de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et, affectée à la prise en charge, dans la limite des heures de formation réalisées de la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18, alinéa 2, 2ème et 3ème tirets, de l'accord national du 29 janvier 2000 et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, de la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, des frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences. "

A l'article 20, paragraphe 2, de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, il est inséré, après le 5ème tiret, un nouveau tiret ainsi rédigé :

" - dans la limite des heures de formation réalisées la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18, alinéa 2, 2ème et 3ème tirets, de l'accord national du 29 janvier 2000 et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les condi-

tions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, des frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences. "

A l'article 20, paragraphe 2, de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, les 6ème et 7ème tirets deviennent respectivement les 7ème et 8ème tirets.

Les dispositions du 1er tiret du 2ème alinéa de l'article 21 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle sont remplacées par les dispositions qui suivent :

" - la répartition et l'affectation aux personnes morales visées à l'article 22 du présent accord, des fonds correspondant à la part restante de la fraction de 0,4 % prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe, à la fraction de 0,3 % prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et non assujetties à la taxe d'apprentissage, à la contribution de 0,15 % due par les entreprises employant moins de dix salariés et affectée au développement de la formation professionnelle continue, la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et relative au plan de formation et qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe, ainsi que la part de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation, affectée à la prise en charge, dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18, alinéa 2, 2ème et 3ème tirets, de l'accord national du 29 janvier 2000 et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, de la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, les frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences. "

Les dispositions des alinéas 3 à 7 du présent article concernent la participation au développement de la formation professionnelle continue due, par les employeurs occupant dix salariés ou plus, au titre des rémunérations versées pendant l'année 2000.

Un bilan est effectué par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

V - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article 20 : Droits des salariés à temps partiel

20.1. - L'ensemble des droits des salariés à temps partiel dans la métallurgie sont regroupés à l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996.

20.2. - Il est apporté les modifications suivantes à l'accord national du 7 mai 1996 :

Le paragraphe 4.1 - (Définition) de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 est remplacé par un nouveau paragraphe ainsi rédigé :

4.1 - Définition

Le travail à temps partiel est un travail pour un horaire inférieur à la durée légale ou à la durée du travail de référence inférieure de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, de l'équipe ou du service dans lequel le salarié est occupé. Cet horaire est apprécié sur la semaine, sur le mois ou sur l'année. "

Au paragraphe 4.2 de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996, les deux derniers alinéas sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :

" A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de demande est la suivante.

Le salarié devra adresser une demande écrite à l'employeur six mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées.

A l'intérieur de cette période de six mois et au plus tard dans les trois mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur doit en indiquer les motifs.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail, sa mission, son champ d'activité, à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou réoccuper un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein, de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, du service ou de l'équipe. "

Au premier alinéa du paragraphe 4.7 de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996, il est inséré, entre les mots " établissement et prévoyant ", les mots ", conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, "

A la fin du premier alinéa du paragraphe 4.7 de l'article 4 de l'Accord national du 7 mai 1996, il est ajouté la phrase suivante : " Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle mentionnée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % ". "

A la fin du neuvième alinéa du paragraphe 4.7 de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996, il est ajouté la phrase suivante : " Cette interruption d'activité ne peut être supérieure à 2 heures. "

VI - MESURES DESTINEES A FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Article 21 : Embauchage et évolution de carrière

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat de travail.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque, dans les cas autorisés par la loi, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

Par ailleurs, elles ne font pas obstacle aux dispositions protectrices de la maternité.

VII - APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Les articles 5, 6, 8 et 10 ne s'appliqueront aux entreprises de 20 salariés ou moins qu'à partir de la date à laquelle la durée légale est fixée à 35 heures pour ces entreprises. Toutefois, les entreprises de moins de 20 salariés pourront décider de les appliquer avant cette date si, à leur niveau, elles anticipent la date de passage de la durée légale à 35 heures.

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation et l'application des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre des entreprises. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises. Les commissions paritaires territoriales de l'emploi feront, au cours de l'une de leurs deux réunions annuelles, un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement, signés en application de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

La commission paritaire nationale de l'emploi fera, au cours de l'une de ses deux réunions annuelles, le bilan établi par les commissions paritaires territoriales.

Lors de ce bilan, sera examiné l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche.

Article 2 :

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

Texte signé par l'UIMM, CFTC, CGC, FO le 29 janvier 2000.

L'arrêté d'extension du 31 mars 2000 a exclu quatre dispositions de l'accord sur l'organisation du travail :

- les termes : "et les territoires" figurant à la deuxième phrase de l'article 1er relatif au champ d'application ;
- les mots : "des heures complémentaires ainsi que" figurant aux premier, deuxième et troisième alinéas de l'article 7 relatif au remplacement du paiement des heures complémentaires par un repos compensateur conventionnel ;
- du mot : "importantes" figurant au troisième alinéa du point 8.5 sur la programmation indicative des variations d'horaire et bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année, à l'article 8 relatif à l'organisation du temps de travail ;
- de l'article 11-2 sur le compte épargne temps valorisé en argent.

ACCORD NATIONAL DU 29 JANVIER 2000

PORTANT RÉVISION PROVISOIRE DES CLASSIFICATIONS DANS LA MÉTALLURGIE

Entre :

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

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les signataires de la convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient considéré, conformément à une jurisprudence bien établie, que les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités.

Les signataires du protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés avaient reconnu la même possibilité pour ces catégories de salariés.

Enfin, les signataires de l'accord national du 28 juillet 1998 ont entendu préciser et améliorer les formules de rémunérations forfaitaires, afin de mieux adapter l'organisation du travail aux nouveaux modes de travail.

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail a remis en cause de façon importante cet ensemble conventionnel qui, n'étant plus compatible avec les dispositions législatives nouvelles, ne peut être maintenu en l'état.

Par ailleurs, les parties rappellent que les avantages particuliers consentis par la convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient pour objet de prendre en compte l'autonomie reconnue aux ingénieurs et cadres et la forte implication de ces salariés, dans leur fonction comme dans l'avenir de l'entreprise.

Les dispositions législatives nouvelles imposent donc une refonte des classifications permettant, comme par le passé, la reconnaissance et la prise en compte de l'autonomie et de la responsabilité que les salariés acceptent d'assumer dans l'exercice de leurs fonctions.

C'est dans cette perspective que les signataires du présent accord décident d'engager des négociations en vue de la construction d'une classification unique pour l'ensemble des salariés de la branche.

Cette classification déterminera, pour chacun des niveaux de classement des fonctions définis à partir des critères classant actuels, une échelle de classement supplémentaire permettant de mesurer le niveau d'autonomie dont dispose le salarié pour exercer la fonction découlant de son contrat de travail.

Conscients, toutefois, de la difficulté et de la durée probable de l'ouvrage, et afin d'éviter les conséquences d'une dénonciation, tout en permettant aux entreprises de la branche et à leurs salariés de maintenir leurs niveaux d'activité respectifs, dans le respect de la loi, les signataires conviennent de mettre en place immédiatement un dispositif transitoire simplifié inspiré des considérations qui précèdent.

Tel est l'objet du présent accord national.

Article 1^{er} - Salariés visés

Les dispositions du présent accord national s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de V.R.P. aménagées par l'article L. 751-1 du code du Travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 2 - Définitions respectives des cadres et des itinérants non cadres

I - Cadres

Nonobstant les dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, la qualité de cadre résulte, à la fois, du niveau de classement de la fonction tenue par le salarié, du degré d'autonomie dont il dispose en application de son contrat de travail pour remplir les missions découlant de celui-ci, et de la volonté manifestée par l'intéressé d'assumer cette autonomie par la conclusion avec son employeur d'une convention de forfait définie, selon le degré d'autonomie considéré, soit en heures sur l'année, soit en jours, soit sans référence horaire.

Les conventions de forfait visées à l'alinéa précédent et dont la conclusion est susceptible de permettre la reconnaissance de la qualité de cadre dans la branche de la métallurgie sont soumises aux conditions définies ci-après.

1° Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent être conclues avec les salariés dont le contrat de travail stipule qu'ils ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Les conventions de forfait en heures sur l'année ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 10.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle et ne s'appliquent pas à la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année avec les salariés itinérants non cadres.

2° Les conventions de forfait en jours peuvent être conclues sous les mêmes conditions que les conventions de forfait en heures sur l'année. Pour les journées ou demi-journées où ils exécutent la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Les conventions de forfait en jours ne peuvent être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 13.

3° Les conventions de forfait sans référence horaire peuvent être conclues avec les salariés percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement, et auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.

Le niveau de classement des intéressés peut être différent selon la taille et l'activité de l'entreprise.

Les conventions de forfait sans référence horaire ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail est classée au moins au niveau 13.

II - Itinérants non cadres

Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent également être conclues avec les salariés itinérants non cadres, quel que soit leur niveau de classement, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Article 3 - Classification

Aux articles 1er, 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté, parallèlement à la Position I et sans condition d'âge ou d'ancienneté, les six coefficients de classement suivants : 60, 68, 76, 80, 86, 92.

Article 4 - Grille de transposition

Il est institué, à partir de l'an 2000 et à titre transitoire, une grille de transposition permettant, pour les salariés qui remplissent les conditions définies à l'article 2, de bénéficier de la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche de la métallurgie, et de déterminer le coefficient de classement résultant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, correspondant au coefficient de même niveau résultant de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification.

Grille de transposition

Référence : Classification de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de 1972

Référence : Classification de l'Accord National du 21 juillet 1975

Classification actuelle		Grille de transposition			
240	-	IIIC	24		
180	-	IIIB	23		
135	-	IIIA	22		
130	-	II	21		
125	-	II	20		
120	-	II	19		
114	-	II	18		
108	-	II	17		
100	395	II	16		
92	365		V3	V3	15
86	335		V2	V2	14
80	305		V1	V1	13
76	285	IV3	IV3	IV3	12
68	270	IV2	IV2		11
60	255	IV1	IV1	IV1	10
240	III3	III3	III3	9	

-	225		III2		8
-	215	III1	III1	III1	7
-	190	II3	II3		6
-	180		II2		5
-	170	II1	II1		4
-	155	I3	I3		3
-	145	I2	I2		2
-	140	I1	I1		1
-	-	Ouv	A.T.	A.M	Niveaux

définis sur la base des niveaux et échelons des classifications actuelles.

Cette grille transitoire permet une translation directe et immédiate des anciens niveaux de classification aux nouveaux.

Article 5 - Garantie spéciale de rémunération

Sans préjudice de l'application des garanties de rémunération prévues par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, lorsque la modification de la fonction d'un salarié, relevant de l'un des coefficients 255 à 395 résultant de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, fait désormais relever cette fonction de l'un des coefficients 60 à 100 résultant de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres telle que modifiée par l'article 3 du présent accord, l'intéressé percevra, dans sa fonction de cadre au niveau correspondant, une rémunération qui ne sera pas inférieure au salaire minimum garanti, prime d'ancienneté comprise, qui lui était applicable en tant que non cadre, majorée de 15 %.

Article 6

Dans les meilleurs délais après la conclusion du présent accord, les parties engageront des négociations en vue de la conclusion d'un accord instituant une classification unique définitive pour l'ensemble des salariés de la branche.

Article 7

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

Texte signé par l'UIMM, CFTC, CGC, FO le 29 janvier 2000.

AVENANT DU 29 JANVIER 2000 À L'ACCORD NATIONAL DU 23 FÉVRIER 1982 MODIFIÉ PAR LES ACCORDS DU 24 JUIN 1991 ET DU 7 MAI 1996

Entre :

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

Il a été convenu ce qui suit :

L'avenant du 28 juillet 1998 à l'Accord National du 23 février 1982, modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996, est annulé et remplacé par le présent avenant.

L'article 3 de l'accord national du 23 février 1982 est annulé.

L'article 6 de l'accord national du 23 février 1982 est annulé.

L'article 12 de l'accord national du 23 février 1982 est annulé.

Le renvoi (1) de l'article 13 de l'accord national du 23 février 1982 est annulé.

L'article 21 de l'accord national du 23 février 1982 est annulé.

L'article 23 de l'accord national du 23 février 1982 est annulé.

L'article 3 de l'accord national du 24 juin 1991 est annulé.

L'article 1 de l'accord national du 7 mai 1996 est annulé.

L'article 2 de l'accord national du 7 mai 1996 est annulé.

L'article 5 de l'accord national du 7 mai 1996 est annulé.

Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord National du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3, 6, 12 et 21 de l'Accord National du 23 février 1982, 3 de l'Accord National du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord National du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1er janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord National du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente cinq heures par semaine travaillée.

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

Texte signé par l'UIMM, CFTC, CGC, FO le 29 janvier 2000.

Des atouts majeurs

pour une protection sociale performante

Le GROUPE CRI constitue un pôle d'intervention complet en matière de rémunération différée et d'épargne individuelle.

C'est un groupe indépendant, géré paritairement, qui représente 33 milliards de francs en gestion. Il concerne 120 000 entreprises de secteurs très diversifiés, 1 400 000 salariés et 700 000 retraités.

Avec 19 implantations régionales, il est présent sur tout le territoire national.

LE GROUPE CRI SUR INTERNET

Informez-vous à tout moment sur les activités, les services, les produits du GROUPE CRI. Calculez l'estimation personnalisée de votre retraite.

Pour vous connecter :

<http://www.groupe-cri.fr>

Siège Social :

50, route de la Reine - BP 85 - 92105 Boulogne-Billancourt Cedex
Téléphone : 01 46 84 36 36

RETRAITE COMPLEMENTAIRE

REGIME ARRCO

- CRI
- CRIP
- CRISA
- CRIA
- CRI-UNIRS
- IPSIE

REGIME AGIRC

- CARVAL
- IPCASMO

FONDS DE PENSION ET D'EPARGNE RETRAITE

- IREX
- IPRICAS
- CASUVAL

Retraite par capitalisation sur-complémentaire pour les salariés et les cadres supérieurs

PREVOYANCE

- CRI PREVOYANCE
- CRIA PREVOYANCE
- CAPREVAL
- CARCEL

Toutes les garanties de prévoyance pour les salariés et les entreprises

MUTUELLE

- CRI-MUT

Complémentaire santé pour les particuliers

EPARGNE SALARIALE

- INTER EXPANSION

- Participation • Intéressement
- Plan d'épargne d'entreprise
- Plan d'épargne long terme

ACTIVITES FINANCIERES ET D'ASSURANCE

- INTER INVESTISSEMENTS
- INTERVIE

Gestion de fonds de retraite, d'épargne d'entreprise, d'épargne individuelle, produits financiers et assurance-vie...

- INTER PREVOYANCE ACCIDENTS

Produits d'assurance dommage