

Convention collective nationale de la métallurgie

Code IDCC 3248

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798279067190

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	19
Champ d'application de la convention collective nationale	20
Champ d'application professionnel	20
Champ d'application territorial	20
Salariés visés	20
Contrat de travail à durée déterminée	21
Contrats successifs sur le même poste	21
Modalités de calcul du délai de carence	21
Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable	22
Prise effective des congés payés.....	22
Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise	23
Contrat de chantier ou d'opération	24
Entreprises concernées.....	24
Effectif maximal de salariés en contrat de chantier ou d'opération ...	24
Définition du chantier ou de l'opération	24
Conclusion du contrat de travail	25
Période d'essai	26
Rémunération	26
Garanties en termes de formation	26
Formation à la sécurité.....	26
Abondement du compte personnel de formation.....	27
Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération.....	27
Licenciement en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération	28
Rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération	29
Information des institutions représentatives du personnel.....	29
Modalités de l'expérimentation.....	30
Période d'essai	31
Durée de la période d'essai	31

Renouvellement de la période d'essai.....	31
Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai.....	32
Durée du délai de prévenance.....	32
Exécution du délai de prévenance	33
Autorisations d'absences pour recherche d'emploi.....	34
Préavis.....	36
Préavis de démission	36
Durée du préavis	36
Exécution du préavis	36
Préavis de licenciement	37
Durée du préavis	37
Exécution du préavis	37
Autorisations d'absences pour recherche d'emploi.....	38
Réduction durée préavis en cas de licenciement pour motif économique	39
Préavis de retraite.....	39
Départ volontaire à la retraite	39
Mise à la retraite.....	40
Définition de l'ancienneté	41
Cas général.....	41
Dispositions spécifiques en cas de rupture du contrat de travail.....	41
Clause de non-concurrence	43
Définition et dispositions générales	43
Durée maximale d'application	43
Contrepartie financière.....	44
Renonciation à la clause de non-concurrence	44
Indemnité de licenciement.....	46
Montant de l'indemnité de licenciement	46
Groupes d'emplois A, B, C, D ou E	46
Groupes d'emplois F, G, H et I	47
Salaire de référence	47

Majoration et planchers ou minoration de l'indemnité de licenciement des salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I	48
Modalités de versement de l'indemnité de licenciement	49
Indemnité départ à la retraite	50
Départ volontaire à la retraite.....	50
Mise à la retraite	50
Rupture conventionnelle individuelle	51
Définition	51
Indemnité spécifique de rupture conventionnelle	51
Congés exceptionnels pour événements familiaux	52
Congés exceptionnels pour événements de famille	52
Congé pour enfant malade	53
Durée	53
Indemnisation	54
Congés payés	55
Modification de l'ordre des départs ou des dates de congés et rappel en cours de congés	55
Modalités de report des congés.....	55
Congés payés supplémentaires pour ancienneté	56
Dispositions communes	56
Dispositions spécifiques applicables aux cadres dirigeants et aux salariés en convention de forfait sur l'année.....	57
Appréciation du droit à congé supplémentaire	57
Dispositions transitoires.....	57
Compte épargne-temps	60
Formalités de mise en œuvre	60
Ouverture du compte.....	60
Tenue du compte	60
Alimentation du compte	61
Alimentation à l'initiative du salarié.....	61
Alimentation à l'initiative de l'employeur	62
Valorisation des éléments épargnés	62

Utilisation du compte.....	63
Liquidation ou transfert des droits acquis inscrits au crédit du salarié	63
Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel.....	64
Cessation et transmission du compte	66
Jours fériés	67
Durée du travail.....	68
Durées maximales de travail	68
Durée maximale quotidienne.....	68
Durées maximales hebdomadaires.....	68
Repos quotidien	69
Le temps d'astreinte	69
Dispositions générales	69
Dispositions spécifiques aux salariés dont le temps de travail est décompté en jours	72
Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail - Organisation du temps de travail sur une période au plus égale à l'année	72
Champ d'application	72
Formalités de mise en œuvre.....	73
Période de décompte	73
Conditions de rémunération	75
Activité partielle	76
Travail en continu pour raisons économiques	77
Mise en œuvre.....	77
Durée du travail.....	77
Contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives	78
Équipes de suppléance.....	78
Définition du travail en équipe de suppléance.....	78
Formalités de mise en œuvre.....	79
Durée du travail.....	79
Conditions de formation des salariés en équipe de suppléance	79
Modalités d'exercice du droit d'occuper un emploi autre que de suppléance	80

Rémunération.....	80
Travail du dimanche	80
Travail à temps partiel.....	81
Formalités de mise en œuvre.....	82
Priorité d'emploi d'un salarié à temps partiel	83
Durée du travail des salariés à temps partiel	83
Heures supplémentaires.....	87
Modalités d'accomplissement des heures supplémentaires.....	87
Rémunération des heures supplémentaires	87
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur	87
Volume d'heures supplémentaires : détermination, utilisation et dépassement du contingent annuel	88
Contrepartie obligatoire en repos	89
Travail de nuit.....	89
Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit.....	89
Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit	90
Contrepartie en repos spécifique au profit des travailleurs de nuit	91
Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit	91
Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit.....	92
Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	93
Formation professionnelle des travailleurs de nuit.....	93
Contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit.....	94
Contrepartie salariale au titre du travail accompli exceptionnellement de nuit	94
Indemnité de repas de nuit.....	94
Convention de forfait en heures sur l'année.....	95
Champ d'application.....	95
Période de décompte	96
Volume annuel d'heures de travail convenu.....	96
Répartition de la durée du travail, respect des durées maximales et des temps de repos	96

Modalités de contrôle du nombre d'heures de travail	97
Rémunération.....	97
Application des salaires minima hiérarchiques.....	98
Convention de forfait en jours sur l'année.....	98
Champ d'application	98
Période de décompte	99
Volume annuel de jours de travail convenu	99
Répartition des jours de travail sur l'année	100
Rémunération.....	100
Contrôle du nombre de jours de travail	101
Évaluation et suivi régulier de la charge de travail	102
Entretiens périodiques.....	102
Droit à la déconnexion.....	103
Application des salaires minima hiérarchiques.....	103
Cadres dirigeants	104
Salariés visés.....	104
Règles applicables en matière de durée du travail	104
Rémunération.....	104
Maladie - Accident – Parentalité	105
Absences pour maladie ou accident	105
Indemnisation complémentaire	105
Licenciement motivé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié perturbant le fonctionnement de l'entreprise	109
Incidence de la maladie ordinaire sur le droit à congés payés	110
Maternité et adoption	111
Indemnisation complémentaire	111
Adoption	112
Classification des emplois	113
Les principes de classement	113
Référentiel d'analyse des emplois.....	113
La méthode de cotation des emplois.....	119

Méthode générale de cotation.....	119
Indications spécifiques relatives au critère « connaissances »	119
L'échelle unique de classification	120
Principes.....	120
Identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres	121
Dispositions particulières applicables aux salariés précédemment rattachés à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972	122
Classification salariés en contrat d'alternance	122
Salaires, primes et indemnités	125
Salariés auteurs d'une invention.....	125
Les règles communes.....	125
Les inventions de mission	125
Les inventions attribuables	125
Les inventions ni de mission, ni attribuables	126
Le temps d'habillage et déshabillage	126
Mobilité géographique.....	127
Définition.....	127
Accompagnement des mobilités nécessitant un changement de lieu de résidence	127
Maintien temporaire de la rémunération	129
Cas du reclassement consécutif à une inaptitude	129
Cas de licenciement économique envisagé	129
Déplacements professionnels.....	130
Dispositions générales.....	130
Les temps de déplacement professionnel inhabituels.....	130
Temps de déplacement des salariés itinérants	131
Frais de déplacement professionnel.....	132
Voyage de détente.....	132
Congés pour événements familiaux	133
Garantie du nombre de jours fériés	133
Conditions de déplacement.....	134

Représentation du personnel.....	134
Autres dispositions relatives aux déplacements professionnels	135
Les déplacements professionnels.....	137
Prime d'ancienneté	137
Modalités de calcul.....	137
Calcul de la prime d'ancienneté	138
Dispositions transitoires	138
Dispositions particulières applicables aux salariés titulaires d'un contrat en alternance.....	139
Rémunérations minimales.....	139
Modalités d'application aux alternants de certaines dispositions conventionnelles en matière de rémunération.....	142
Prime de fidélité à l'issue du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée.....	143
Dispositions finales.....	143
Salaires minima hiérarchiques (SMH).....	144
Application des salaires minima hiérarchiques.....	144
Assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques	145
Période transitoire.....	146
Barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de l'année 2024	148
Dispositions territoriales et sectorielles.....	150
Département de l'Ain	150
Remise de la médaille du travail	150
Valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté	150
Département de l'Aisne	150
Réduction d'horaire pendant la grossesse.....	150
Prime de vacances	150
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	151
Département de l'Allier	151
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	151
Département des Alpes-Maritimes.....	151
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	151

Département des Ardennes	152
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	152
Prime de vacances.....	152
Département de l'Aube.....	153
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	153
Territoires, cantons et communes de Belfort-Montbéliard	153
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	153
Indemnité restauration de jour	153
Départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence	154
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	154
Département du Calvados	154
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	154
Dispositions spécifiques du département de la Charente	155
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	155
Département de la Charente-Maritime	155
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	155
Congé payé supplémentaire.....	155
Indemnité de panier	156
Département du Cher	156
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	156
Département de la Corrèze.....	156
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	156
Prime de fin d'année	157
Prime de vacances.....	157
Départements de la Corse-du-Sud et de la Haute-Corse.....	158
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	158
Département de la Côte d'Or	158
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	158
Département des Côtes-d'Armor.....	159
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	159
Département des Deux-Sèvres.....	159

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	159
Congés de fin de carrière.....	159
Département de la Dordogne	160
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	160
Département du Doubs.....	160
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	160
Prime de vacances	161
Indemnité de restauration	161
Départements de la Drôme et de l'Ardèche	162
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	162
Congés des médaillés du travail.....	162
Contrepartie en repos du travail en équipes successives	162
Indemnité de rappel.....	163
Indemnité de repas de jour.....	163
Région de Dunkerque	164
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	164
Jours fériés	164
Réduction d'horaire pendant la grossesse.....	164
Département de l'Eure.....	165
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	165
Département de l'Eure-et-Loir.....	165
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	165
Département du Finistère	165
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	165
Région Flandres-Douais	165
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	165
Allocation complémentaire de vacances	166
Chômage des jours fériés	166
Départements du Gard et de la Lozère.....	166
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	166
Médaille du travail.....	166

Départements de Gironde et des Landes	167
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	167
Arrondissement du Havre	167
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	167
Indemnités de repas de jour	167
Départements de l'Hérault, des Pyrénées-Orientales et de l'Aude ...	168
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	168
Départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan	168
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	168
Prime à versements différés.....	168
Indemnité de transport	169
Département de l'Indre	169
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	169
Département de l'Indre-et-Loire	169
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	169
Départements de l'Isère et des Hautes-Alpes	170
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	170
Epreuve d'essai	170
Indemnité de rappel	170
Département du Jura	171
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	171
Indemnités de restauration sur le lieu de travail	171
Région Limousin	172
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	172
Département du Loir-et-Cher	172
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	172
Département de la Loire et arrondissement d'Yssingeaux.....	172
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	172
Département de la Loire Atlantique	173
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	173
Chômage des jours fériés légaux.....	173

Indemnités de repas	173
Département du Loiret.....	174
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	174
Chômage des jours fériés	174
Département du Lot-et-Garonne.....	174
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	174
Département du Maine-et-Loire.....	174
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	174
Département de la Manche.....	175
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	175
Département de la Marne	175
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	175
Département de la Haute-Marne.....	175
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	175
Fête locale	175
Région de Maubeuge (arrondissement d'Avesnes)	176
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	176
Fête de la Saint-Éloi	176
Prime de vacances.....	176
Département de la Mayenne.....	177
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	177
Département de Meurthe-et-Moselle	177
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	177
Prime de vacances.....	177
Département de la Meuse.....	178
Fête locale	178
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	178
Région Midi-Pyrénées	178
Département de la Moselle.....	179
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	179
Prime de vacances	179

Indemnité de transport	179
Département de la Nièvre	180
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	180
Département de l'Oise	180
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	180
Maternité	180
Département de l'Orne	181
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	181
Département du Pas-de-Calais.....	181
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	181
Primes annuelles	181
Fête de la Saint-Éloi	182
Département du Puy-de-Dôme	182
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	182
Prime de départ en congés	182
Département des Pyrénées-Atlantiques et du canton de Saint-Martin-de-Seignanx	183
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	183
Département des Hautes-Pyrénées	183
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	183
Indemnité de repas de jour	183
Région parisienne	183
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	184
Indemnité de repas de jour	184
Département du Bas-Rhin	184
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	184
Département du Haut-Rhin	184
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	184
Département du Rhône	185
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	185
Arrondissements de Rouen et de Dieppe	185
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	185

Indemnité de transport.....	185
Département de la Haute-Saône	186
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	186
Indemnité de panier de jour	186
Prime de vacances	186
Département de la Saône-et-Loire	187
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	187
Complément rémunération	187
Département de la Sarthe.....	187
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	187
Département de la Savoie.....	188
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	188
Département de la Haute- Savoie	188
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	188
Département de la Seine-et-Marne	188
Indemnité de repas de jour.....	188
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	188
Département de la Somme	189
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	189
Réduction d'horaire pendant la grossesse.....	189
Région de Thiers	189
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	189
Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai	190
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	190
Fête de la Saint-Éloi	190
Département du Var.....	190
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	190
Département du Vaucluse	191
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	191
Département de la Vendée	191
Indemnité de repas des salariés en équipes postées	191

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	192
Département de la Vienne	192
Région de Vimeu	192
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	192
Département des Vosges	192
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	192
Prime de vacances	192
Département de l'Yonne	193
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	193
Dispositions spécifiques au secteur de la sidérurgie	193
Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté	193
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète	194
Liste des articles de la convention collective cités	195

Informations préalables sur la convention collective

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022

Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022

Code IDCC 3248

Organisations d'employeurs signataires : UIMM

Organisations syndicales des salariés signataires : FGMM CFDT ; FCM FO ; FCMTM CFE-CGC

Attention : Depuis le 1er janvier 2024, cette convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 annule et remplace l'ensemble des accords nationaux, la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 ainsi que celle de la sidérurgie du 20 novembre 2001. Elle se substitue également à toutes les conventions collectives territoriales.

Champ d'application de la convention collective nationale

Article 2

Champ d'application professionnel

Article 2.1

La présente convention collective nationale s'applique aux entreprises dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Champ d'application territorial

Article 2.2

La présente convention collective nationale s'applique en France métropolitaine.

Salariés visés

Article 2.3

La présente convention collective nationale s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 2.1 de la présente convention.

Elle ne s'applique pas aux représentants de commerce qui relèvent du statut légal de VRP défini par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail. Toutefois, certaines dispositions de la présente convention pourront être applicables à ces salariés, à condition de le stipuler expressément.

Elle ne s'applique pas non plus aux travailleurs à domicile définis par les articles L. 7411-1 du code du travail. Toutefois, certaines dispositions de la présente convention pourront être applicables à ces salariés, à condition de le stipuler expressément.

Contrat de travail à durée déterminée

Accord du 29 juin 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire

En application de l'article L. 1242-1 du code du travail, un contrat à durée déterminée, quels que soient sa durée, le nombre de son ou de ses renouvellements ou les conditions de sa succession avec un autre contrat, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les mesures prévues par la présente section ont pour objet de favoriser l'allongement de la durée d'emploi des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Contrats successifs sur le même poste

Article 1er

Les signataires rappellent qu'en application de l'article L. 1242-2 du code du travail, un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas limitativement visés par le code du travail.

Le non-respect de l'une ou l'autre de ces dispositions permet, à lui seul, au salarié de demander la requalification du CDD en contrat de travail à durée indéterminée.

Considérant que les règles de succession de contrats n'apportent pas de garantie supplémentaire quant au respect des dispositions rappelées ci-dessus, et qu'elles peuvent, de surcroît, priver des salariés d'opportunités d'emploi, les signataires conviennent des aménagements suivants, concernant le délai de carence entre contrats successifs.

Modalités de calcul du délai de carence

Article 1.1

En application du 2e alinéa de l'article L. 1244-3 du code du travail, le délai de carence prévu à la 1re phrase du 1er alinéa l'article L. 1244-3 se calcule selon les modalités suivantes :

« Le délai de carence est égal au quart de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. La durée du contrat est appréciée en jours calendaires. »

La durée du délai de carence, calculée en application de l'alinéa précédent, ne peut excéder 21 jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires.

Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

Article 1.2

En application de l'article L. 1244-4 du code du travail, le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

1° Remplacement dans les cas visés au point 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

3° Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

4° Emplois à caractère saisonnier définis au 3 de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4 et 5 de l'article L. 1242-2 du code du travail.

6° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du code du travail.

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

7° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat.

8° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

Prise effective des congés payés

Article 2

En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée avec le même salarié dans la même entreprise sur une période supérieure à 1 an, l'entreprise veille à ce que le salarié bénéficie d'une période de repos, incluant les éventuelles périodes entre deux contrats et les congés payés effectivement pris, correspondant aux droits à congé payé acquis dans l'entreprise.

Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

Article 3

En application de l'article L. 1242-17 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un CDD la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Contrat de chantier ou d'opération

Accord du 11 janvier 2022

Entreprises concernées

Article 1

Conformément à l'article L. 1223-8 du Code du travail, et à titre expérimental, les entreprises visées à l'article 13.1, quelle que soit leur taille, et pour l'ensemble de leurs activités, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération dans les 3 ans à partir de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions prévues ci-dessous.

Effectif maximal de salariés en contrat de chantier ou d'opération

Article 2

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 1 000 salariés, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 10 % de l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 5 % de l'effectif de l'entreprise.

Pour l'application du présent article, l'effectif de l'entreprise est égal au nombre total de salariés employés par l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente. Lorsque la création de l'entreprise est intervenue durant l'année au cours de laquelle est envisagée la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération, le nombre total de salariés employés par l'entreprise est apprécié à la date de sa création.

Définition du chantier ou de l'opération

Article 3

Pour l'application du présent accord, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée du chantier ou de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. Le chantier ou l'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise. La possibilité de conclure un contrat de chantier ou d'opération est subordonnée aux conditions prévues au présent article.

Conclusion du contrat de travail

Article 4

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée. Il est obligatoirement établi par écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de travail comporte les mentions spécifiques suivantes :

1° La mention : « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;

2° La description succincte du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;

3° Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;

4° La durée minimale du contrat, qui ne peut être inférieure à 6 mois ;

5° Le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément à l'article 5 ;

6° Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues aux articles 8 à 10 du présent accord.

À tout moment, l'employeur et le salarié peuvent convenir que le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, par avenant au contrat de travail.

En outre, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération qui souhaite occuper un emploi en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun dans l'entreprise peut en faire, à tout moment, la demande à son employeur. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié, pendant la durée du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat, des emplois disponibles en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun compatibles avec sa qualification, situés dans l'entreprise sur le territoire national. Si le salarié postule à l'un de ces emplois, sa candidature est étudiée en priorité par l'employeur.

Le contrat de chantier ou d'opération ne relève plus des dispositions du présent accord à compter de la date à laquelle il devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Période d'essai

Article 5

La durée de la période d'essai prévue dans le contrat de chantier ou d'opération est au plus égale à :

1° un mois pour les salariés relevant des emplois classés de A à C tels que définis au Titre V de la convention collective nationale ;

2° un mois et deux semaines pour les salariés relevant des emplois classés de D à E tels que définis au Titre V de la convention collective nationale ;

3° deux mois pour les salariés relevant des emplois classés de F à I tels que définis au Titre V de la convention collective nationale.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Rémunération

Article 6

La rémunération du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération est au moins égale au salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 10 %.

Garanties en termes de formation

Article 7

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Formation à la sécurité

Article 7.1

Conformément aux articles L. 4141-1 et suivants du Code du travail, les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération qu'elles embauchent. Cette formation est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés. Elle est actualisée régulièrement en fonction de l'expérience et de l'évolution des technologies.

Dans le cadre de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail, toutes les précautions utiles doivent être prises par l'employeur en cas d'exposition ou d'utilisation de produits chimiques dangereux.

Abondement du compte personnel de formation

Article 7.2

En application du 4e alinéa de l'article L. 6323-11 du Code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficie d'une alimentation de son compte personnel de formation plus favorable.

L'abondement est de 25 euros par mois de travail effectif, quelle que soit la durée du travail du salarié, dans la limite des plafonds définis en application du 1er alinéa de l'article L. 6323-11 et de l'article L. 6323-11-1 du Code du travail. Tout mois commencé compte pour un mois entier.

L'employeur effectue, pour le salarié concerné, à la fin de chaque année civile, le calcul des droits venant abonder son compte personnel de formation. Toutefois, lorsque le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ou lorsqu'il est rompu, le calcul des droits s'effectue au plus tard à la fin du mois suivant la date de l'évènement.

L'employeur verse à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), au plus tard à la fin du mois suivant le calcul des droits, une somme d'un montant égal à celui de l'abondement. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération

Article 8

Conformément à l'article L. 1236-8 du Code du travail, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat, pour cette raison, ne peut pas intervenir avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4.

Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du Code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération. Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement.

L'indemnité spéciale de licenciement est au moins égale à un montant déterminé comme suit :

- 8 % de la rémunération brute versée au titre de la première année du contrat,
- auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 6 % de la rémunération brute versée au titre de la deuxième année du contrat ;
- auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 4 % de la rémunération brute versée au titre de la période excédant les deux premières années du contrat.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Le salarié licencié à la fin du chantier ou de l'opération bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée durant un délai d'un an à partir de la date de cessation de son contrat s'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à partir de cette même date. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé dans l'entreprise sur le territoire national.

Licenciement en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération

Article 9

Le licenciement qui intervient dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu visé au 3° de l'Article 4 repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4.

Le licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du Code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération. Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement intervenant dans les conditions prévues au présent article ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement au moins égale à 10 % de la rémunération brute versée au titre du contrat.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Le salarié licencié dans les conditions prévues au présent article bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée durant un délai

d'un an à partir de la date de cessation de son contrat s'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à partir de cette même date. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé dans l'entreprise sur le territoire national.

Rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération

Article 10

Le contrat de chantier ou d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée au 4° de l'article 4 :

- dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai ;
- ou dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des articles 8 et 9 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article.

Information des institutions représentatives du personnel

Article 11

L'employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat de chantier ou d'opération en informe et consulte le comité social et économique en application de l'article L. 2312-8 du Code du travail. Il indique, en particulier, la ou les activités de l'entreprise concernées.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article L. 2312-17 du Code du travail, l'employeur informe le comité social et économique, sur le nombre de contrats de chantier ou d'opération conclus dans l'entreprise, les activités concernées, l'objet du chantier ou de l'opération, la durée du chantier ou de l'opération.

Modalités de l'expérimentation

Article 12

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en application du présent accord transmettent à l'UIMM, chaque année, avant le 1er mars, les informations suivantes au titre de l'année précédente :

- 1° l'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
- 2° le nombre d'embauches en contrat de chantier ou d'opération ;
- 3° la ou les activités de l'entreprise concernées par ces embauches ;
- 4° la description du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- 5° la durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu, et l'indication de sa cause de rupture (licenciement au terme du chantier ou de l'opération, licenciement au terme anticipé du chantier ou de l'opération, rupture pour un motif étranger au chantier ou à l'opération) ;
- 6° le nombre d'embauches en CDI de droit commun, CDD ou contrat de travail temporaire ;
- 7° si le contrat n'a pas été rompu, l'indication qu'il est toujours en cours ou, à le cas échéant, l'indication qu'il a été transformé en contrat à durée indéterminée par avenant ou encore qu'il se soit poursuivi après le terme du chantier ou de l'opération.

Ces informations sont saisies au sein d'un tableur disponible à l'adresse www.uimm.lafabriquedelavenir.fr/ et envoyées à l'adresse suivante : cdico@uimm.com

Ces informations sont, par la suite, transmises à un groupe technique paritaire composé :

- de 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

Ce groupe paritaire se réunit au cours du premier semestre de chaque année. Il transmet annuellement à chaque CPREFP de la métallurgie un bilan des contrats de chantier ou d'opération conclus dans sa région.

Si le groupe paritaire constate un recours particulièrement élevé au contrat de chantier ou d'opération pour certaines activités, en particulier pour les activités de recherche et développement, d'ingénierie et d'étude, les signataires conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, pour envisager d'éventuels aménagements aux dispositions du présent accord.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif et qualitatif du recours aux contrats de chantier ou d'opération.

Période d'essai

Durée de la période d'essai

Article 70.3

La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions législatives.

La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée est au plus égale aux durées fixées ci-après :

Groupes d'emploi de la classification de la métallurgie	Durée maximale de la période d'essai (hors renouvellement)
A, B et C	2 mois calendaires
D et E	3 mois calendaires
F, G, H et I	4 mois calendaires

Sans préjudice des dispositions législatives prévoyant que certaines relations de travail antérieures à l'embauche sont imputables sur la durée de la période d'essai, sont déduites de la durée de la période d'essai du salarié en CDI, les périodes de travail dans l'entreprise effectuées, dans le même emploi, au cours des 6 derniers mois précédant l'embauche, au titre d'un CDD conclu avec la même entreprise ou d'un CTT.

En application de l'article L. 6222-16 du code du travail, lorsque le contrat d'apprentissage est suivi immédiatement de la signature d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée.

Par exception à l'alinéa précédent, lorsque le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT dans la même entreprise, une période d'essai peut être prévue lorsque le contenu de l'emploi ne correspond pas aux activités professionnelles qui avaient été confiées au titulaire du contrat d'apprentissage. Toutefois, dans ce cas, cette période d'essai n'est pas renouvelable.

Renouvellement de la période d'essai

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, à condition que cette possibilité ait été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail et que le renouvellement fasse l'objet

d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période d'essai initiale prévue à l'article 70.3 de la présente convention.

La durée totale de la période d'essai, qui résulte de la durée de la période d'essai fixée conformément à l'article 70.3 de la présente convention à laquelle s'ajoute la durée du renouvellement, est au plus égale aux durées définies ci-après :

Groupes d'emploi de la classification de la métallurgie	Durée totale maximale de la période d'essai (renouvellement compris)
A et B	2 mois calendaires
C	3 mois calendaires
D	4 mois calendaires
E	5 mois calendaires
F, G, H et I	6 mois calendaires

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Article 70.5

Durée du délai de prévenance

Rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au CDI pendant la période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure à :

1° 48 heures au cours du premier mois de présence ;

2° 2 semaines calendaires après un mois de présence ;

3° 1 mois calendaire après 3 mois de présence.

Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, les délais de prévenance sont applicables au CDD lorsque la durée de la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance prévu au présent article :

- la durée de présence correspond à la présence effective du salarié dans l'entreprise pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail ;
- la durée de présence du salarié est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre fin à la période d'essai.

La date de notification au salarié de la rupture de la période d'essai fixe le point de départ du délai de prévenance.

Rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au CDI pendant la période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un délai de prévenance dont la durée est la suivante :

- 24 heures en cas de durée de présence du salarié inférieure à 8 jours ;
- 48 heures en cas de durée de présence du salarié au moins égale à 8 jours.

Ces délais de prévenance sont applicables au CDD lorsque la durée de la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance :

- la durée de présence correspond à la présence effective du salarié dans l'entreprise pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail ;
- la durée de présence du salarié est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de mettre fin à la période d'essai.

La date de notification à l'employeur de la rupture de la période d'essai fixe le point de départ du délai de prévenance.

Exécution du délai de prévenance

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Le contrat prend fin au terme du délai de prévenance si celui-ci est exécuté, et au plus tard à l'expiration de la période d'essai dans le cas où la durée du délai de prévenance est supérieure à la durée restant à courir de la période d'essai.

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté par l'employeur, le salarié bénéficie, sauf s'il a commis une faute grave ou lourde, d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité de congés payés comprise.

L'employeur peut décider unilatéralement de dispenser le salarié de tout ou partie de l'exécution du délai de prévenance. Dans ce cas, le contrat de travail est rompu à la date de manifestation de la volonté de l'employeur de procéder à cette

dispense, et le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité compensatrice visée à l'alinéa précédent.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, le salarié n'est pas tenu d'exécuter le délai de prévenance s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai de prévenance. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité pour inexécution du délai de prévenance.

Autorisations d'absences pour recherche d'emploi

Décompte du temps de travail en heures

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une durée de 2 heures 30 minutes par jour travaillé.

Les modalités de prise, y compris le regroupement éventuel de ces heures, sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise des heures, elles sont fixées alternativement un jour par l'employeur et un jour par le salarié.

Par exception à l'alinéa précédent, à défaut d'accord entre les parties, lorsque le salarié exerce une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissement pratiquant une organisation du travail par équipes successives, ou lorsque les modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la prise des heures conformément au premier alinéa, ces heures sont regroupées pour être attribuées sur un poste entier de travail, dès que le nombre d'heures acquises est suffisant.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Décompte du temps de travail en jours

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, l'employeur veille à adapter la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de tenir compte des contraintes liées à sa recherche d'emploi.

En outre, si nécessaire, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une journée par quinzaine travaillée.

Les modalités de prise sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise de cette journée, celle-ci est fixée alternativement une quinzaine par l'employeur et une quinzaine

par le salarié. Lorsque la durée du délai de prévenance est égale à 2 semaines, la journée est fixée par l'employeur.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Préavis

Préavis de démission

Durée du préavis

Article 74.2.1

Sous réserve des exceptions prévues par les dispositions législatives, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Groupes d'emplois de la classification de la métallurgie	Durée du préavis
A et B	2 semaines calendaires
C	1 mois calendaire
D et E	2 mois calendaires
F, G, H, I	3 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, le groupe d'emplois est apprécié à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de démissionner.

La date de notification à l'employeur de la démission fixe le point de départ du préavis.

Exécution du préavis

Article 74.2.2

En cas de non-respect par le salarié de son préavis, tel que visé à l'article 74.2.1 de la présente convention, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.

Préavis de licenciement

Durée du préavis

Article 75.2.1

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E	Tout âge	3 mois calendaires
	Groupes d'emplois F, G, H et I	Moins de 50 ans	3 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
		Au moins 55 ans	6 mois calendaires
Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, l'ancienneté, le groupe d'emplois et l'âge du salarié sont appréciés à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

La date de notification au salarié du licenciement fixe le point de départ du préavis.

Exécution du préavis

Article 75.2.2

En cas de non-respect de son préavis, tel que visé à l'article 75.2.1 de la présente convention, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque l'inexécution du préavis est imputable à l'employeur, notamment en cas de dispense, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice égale au montant des

salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

Le salarié ayant exécuté au moins la moitié de la durée du préavis prévue à l'article 75.2.1 de la présente convention n'est pas tenu d'exécuter le préavis restant à courir s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant son expiration. Ce droit est soumis au respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis prévue au premier alinéa.

L'alinéa précédent s'applique sous réserve des dispositions particulières prévues pour le préavis applicable en matière de licenciement pour motif économique.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.

Authorisations d'absences pour recherche d'emploi

Article 75.2.3

Décompte du temps de travail en heures

Article 75.2.3.1

Pendant le préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une durée de 2 heures 30 minutes par jour travaillé, dans la limite de 50 heures par mois de préavis.

Pour les salariés à temps partiel, le volume de 50 heures est réduit à due proportion de la durée du travail prévue au contrat de travail.

Les modalités de prise, y compris le regroupement éventuel de ces heures, sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise des heures, elles sont fixées alternativement un jour par l'employeur et un jour par le salarié.

Par exception à l'alinéa précédent, à défaut d'accord entre les parties, lorsque le salarié exerce une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant une organisation du travail par équipes successives, ou lorsque les modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la prise des heures conformément au premier alinéa, ces heures sont regroupées pour être attribuées sur un poste entier de travail, dès que le nombre d'heures acquises est suffisant.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Décompte du temps de travail en jours

Article 75.2.3.2

Pendant le préavis, l'employeur veille à adapter la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année afin de tenir compte des contraintes liées à sa recherche d'emploi.

En outre, si nécessaire, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une journée par quinzaine travaillée.

Les modalités de prise de cette journée sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise de cette journée, elle est fixée alternativement une quinzaine par l'employeur et une quinzaine par le salarié.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Réduction durée préavis en cas de licenciement pour motif économique

Article 82.2

Sauf s'il bénéficie d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique bénéficie d'une réduction de la durée de son préavis s'il justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Dans ce cas, le salarié n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis, et le contrat prend alors fin au plus tard la veille du premier jour d'exécution du nouveau contrat de travail.

Préavis de retraite

Départ volontaire à la retraite

Article 77.2

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

La date de notification à l'employeur du départ volontaire à la retraite fixe le point de départ du préavis.

Mise à la retraite

Article 78.2

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée dans le tableau ci-dessus, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre le salarié à la retraite.

La date de notification au salarié de la mise à la retraite fixe le point de départ du préavis.

Définition de l'ancienneté

Cas général

Article 3

La définition de l'ancienneté visée au présent article s'applique aux droits et obligations liés à l'ancienneté, prévus par les présentes dispositions conventionnelles.

L'ancienneté du salarié débute à partir de la date d'embauche au titre du contrat de travail en cours. En cas de mutation concertée, l'ancienneté débute à partir de la date d'embauche dans la première entreprise.

En outre, sont prises en compte :

- la durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise, y compris les contrats de chantier ou d'opération ;
- la durée des missions accomplies par le salarié dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière au titre d'un contrat de travail temporaire conclu en application de l'article L. 1251-1 du code du travail ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire conclu en application de l'article L. 1251-58-1 du code du travail ;
- les périodes de suspension du contrat de travail.

Dispositions spécifiques en cas de rupture du contrat de travail

Article 73

Par dérogation à l'article 3 de la présente convention relatif à la définition de l'ancienneté et sous réserve des dispositions législatives, ne sont pas prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- la durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise ;
- la durée des missions accomplies par le salarié dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière au titre d'un contrat de travail temporaire conclu en application de l'article L. 1251-1 du code du travail ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire conclu en application de l'article L. 1251-58-1 du code du travail ;
- les périodes de suspension du contrat de travail dont la durée continue est supérieure à un an sauf lorsque cette suspension correspond à un congé financé par un compte épargne-temps. La phrase précédente ne s'applique pas aux salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H et I, pour lesquels les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté en application du présent chapitre.

Pour le calcul des indemnités visées à l'article 75.3.1.1 et à l'article 77.3 de la présente convention, l'ancienneté, telle que définie au présent article, acquise par le salarié relevant des groupes d'emplois A à E, au titre des périodes durant lesquelles l'intéressé a été lié par une convention de forfait en jours sur l'année avec la même entreprise, est majorée de 50 %.

Clause de non-concurrence

Article 79

Par dérogation au premier alinéa de l'article 73 de la présente convention, le présent article concerne tout type de contrat de travail et tout type de rupture.

Définition et dispositions générales

Dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'article L. 1121-1 du code du travail, la lettre d'engagement, le contrat de travail ou tout accord écrit des parties peut prévoir une clause de non-concurrence, par laquelle le salarié s'interdit, après la rupture de son contrat de travail, d'exercer une activité professionnelle concurrente de celle de son employeur, dans les conditions prévues par le présent article.

La clause de non-concurrence définit de façon précise l'étendue de l'obligation de non-concurrence, limitée dans le temps et l'espace, dans le respect des deux principes cumulatifs suivants :

1° Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, la clause de non-concurrence est justifiée par l'emploi du salarié, susceptible d'entraîner une réelle concurrence et de porter préjudice à l'ancien employeur ;

2° Elle ne doit pas empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation et à son expérience professionnelle.

En cas de modification significative de l'emploi du salarié au cours de l'exécution du contrat de travail, les parties sont invitées à examiner si la clause de non-concurrence demeure justifiée et proportionnée, au regard de l'emploi occupé.

Durée maximale d'application

La clause de non-concurrence fixe la durée d'application de l'obligation de non-concurrence, qui ne peut excéder une durée d'un an.

Toutefois, l'obligation de non-concurrence peut être renouvelée une fois, dans la limite d'une durée maximale totale de 2 ans.

Par dérogation aux deux alinéas précédents, conformément au principe de proportionnalité, en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, la durée de l'obligation de non-concurrence ne peut excéder la durée de la période d'essai figurant dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement, fixée conformément à l'article 70.3 de la présente convention.

La durée et les conditions de renouvellement sont fixées dans la clause de non-concurrence. À défaut de stipulation, le renouvellement fait l'objet d'un accord des parties, avant le terme de la durée initiale de l'obligation de non-concurrence.

En tout état de cause, les parties au contrat de travail veillent à fixer une durée d'application proportionnée à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, au regard de la nature de l'emploi du salarié.

Contrepartie financière

La clause de non-concurrence comporte l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière pendant la durée de l'obligation de non-concurrence.

La contrepartie financière correspond à une indemnité mensuelle ne pouvant être inférieure à un montant égal à la moitié de la moyenne mensuelle de la rémunération brute, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, des 12 derniers mois précédant le départ effectif du salarié de l'entreprise. Ce montant est porté à 60 % de cette moyenne en cas de renouvellement de l'obligation de non-concurrence, pour la durée du renouvellement.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 mois visés au présent article, il est retenu, au titre de ces périodes, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par le salarié de son obligation de non-concurrence.

Renonciation à la clause de non-concurrence

L'employeur peut renoncer unilatéralement à l'exécution de la clause de non-concurrence dans les conditions définies ci-après.

L'employeur manifeste sa volonté de renonciation par écrit, au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires suivant :

1° La date à laquelle il manifeste sa volonté de rompre le contrat de travail, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative ;

2° La date de notification à l'employeur de la rupture, lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture du contrat de travail ;

3° La date de rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée déterminée ;

4° La date de signature de la convention de rupture visée à l'article L. 1237-13 du code du travail, à défaut de mention de la renonciation dans cette convention.

Dans le cas visé au 4° ci-dessus, la renonciation est réputée non écrite lorsque la convention de rupture n'est pas suivie d'une rupture effective du contrat de travail.

Lorsque la date visée au 2° coïncide avec une période de fermeture collective de l'établissement pour congés, le point de départ du délai de 15 jours est reporté au premier jour suivant la fin de la période de fermeture.

La renonciation à la clause de non-concurrence libère l'employeur du versement de la contrepartie financière.

Indemnité de licenciement

Article 75.3

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié bénéficie, s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 8 mois, d'une indemnité de licenciement calculée comme suit.

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

Montant de l'indemnité de licenciement

Article 75.3.1

Le groupe d'emplois visé à l'article 75.3.1.1 et l'article 75.3.1.2 de la présente convention est apprécié à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

Groupes d'emplois A, B, C, D ou E

Article 75.3.1.1

Pour les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois A, B, C, D ou E, l'indemnité de licenciement est au moins égale à un montant fixé comme suit :

1° 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

2° 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Les mois complets de travail accomplis au-delà des années entières sont pris en compte, à raison de 1/12 d'année par mois d'ancienneté.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié a été employé à temps complet et à temps partiel, le montant de l'indemnité de licenciement est calculé à due proportion de chacune de ces périodes d'emploi.

Groupes d'emplois F, G, H et I

Article 75.3.1.2

Pour les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H et I, l'indemnité de licenciement, sans pouvoir dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence, est au moins égale à un montant fixé comme suit :

1° Pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à 8 ans : 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté ;

2° Pour un salarié dont l'ancienneté est au moins égale à 8 ans :

a) 1/5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 7 ans ;

b) 3/5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 7 ans.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Les mois complets de travail accomplis au-delà des années entières sont pris en compte, à raison de 1/12 par mois d'ancienneté.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié a été employé à temps complet et à temps partiel, le montant de l'indemnité de licenciement, y compris le plafond de 18 mois, est calculé à due proportion de chacune de ces périodes d'emploi.

Salaire de référence

Article 75.3.2

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la moyenne mensuelle de la rémunération brute, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, due :

1° Soit au titre des 12 derniers mois précédant la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié, ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, des mois précédant cette même date ;

2° Soit au titre des 3 derniers mois précédant la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

Tout élément de rémunération versé au salarié au cours des 12 ou 3 derniers mois visés aux 1° et 2° ci-dessus, à périodicité supérieure à la période de référence concernée, est pris en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 ou 3 derniers mois visés aux 1° et 2° ci-dessus, il est retenu, au titre de ces périodes, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

Majoration et planchers ou minoration de l'indemnité de licenciement des salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I

Article 75.3.3

Lorsque l'emploi du salarié relève des groupes d'emplois F, G, H ou I à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de le licencier, le montant de l'indemnité de licenciement calculé conformément à l'article 75.3.1.2 et l'article 75.3.2 de la présente convention est majoré :

- de 20 % pour les salariés âgés de 50 ans à moins de 55 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 3 mois de salaire de référence ;
- de 30 % pour les salariés âgés de 55 ans à moins de 60 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 6 mois de salaire de référence.

Le montant, résultant des alinéas précédents, ne peut pas dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence.

Le montant de l'indemnité de licenciement, calculé conformément à l'article 75.3.1.2 et à l'article 75.3.2 de la présente convention, est minoré :

- de 5 % pour les salariés âgés de 61 ans ;
- de 10 % pour les salariés âgés de 62 ans ;
- de 20 % pour les salariés âgés de 63 ans ;
- de 40 % pour les salariés âgés de 64 ans et plus.

La minoration ne peut aboutir à porter l'indemnité de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

La minoration n'est pas applicable si le salarié démontre qu'à la date de rupture du contrat de travail :

- soit il n'a pas la durée d'assurance requise au sens de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- soit l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui est liquidée avec un abattement.

Les conditions d'âge et d'ancienneté prévues au présent article sont appréciées à la date de rupture du contrat de travail.

Modalités de versement de l'indemnité de licenciement

Article 75.3.4

L'indemnité de licenciement est versée à la rupture du contrat de travail.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, lorsque le montant de l'indemnité de licenciement est supérieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail et excède 3 mois de salaire, l'employeur peut verser la partie qui excède le montant de l'indemnité légale de licenciement en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à partir de la date de rupture du contrat de travail.

Indemnité départ à la retraite

Départ volontaire à la retraite

Article 77.3

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, au moins égale aux montants fixés ci-après :

Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
> ou = 2 ans	< 5 ans	0,5
> ou = 5 ans	< 10 ans	1,0
> ou = 10 ans	< 20 ans	2,0
> ou = 20 ans	< 30 ans	3,0
> ou = 30 ans	< 35 ans	4,0
> ou = 35 ans	< 40 ans	5,0
> ou = 40 ans		6,0

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement définie à l'article 75.3.2 de la présente convention.

La période de référence servant au calcul du salaire de référence visée à l'article 75.3.2 de la présente convention est celle qui précède la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Pour la détermination de l'ouverture du droit à l'indemnité de départ à la retraite, ainsi que pour la détermination de son montant, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Mise à la retraite

Article 78.3

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Rupture conventionnelle individuelle

Article 76

Définition

Article 76.1

Le contrat de travail peut être rompu d'un commun accord des parties dans le cadre d'une rupture conventionnelle, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Article 76.2

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle individuelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du travail est au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 75.3 de la présente convention.

La période de référence servant au calcul du salaire de référence visée à l'article 75.3.2 de la présente convention est celle qui précède la date de rupture du contrat de travail.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 90

Congés exceptionnels pour événements de famille

Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté et sur justificatif, à des jours de congés, qui constituent des autorisations exceptionnelles d'absence, lui permettant de participer à des événements familiaux, d'accomplir les formalités administratives qui y sont attachées et d'assister, le cas échéant, aux cérémonies qui les accompagnent.

En application des articles L. 3142-4 et L. 3142-1-1 du code du travail, ces jours de congés sont attribués au titre des événements énumérés ci-dessous et selon les modalités suivantes :

Jours prévus par le code du travail (ouvrables)		
1°	Mariage d'un enfant	1 jour
2°	Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité	3 jours
3°	Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
4°	Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même	5 jours
5°	Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou deuil d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours
6°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin	3 jours
7°	Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
8°	Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	2 jours
Jours prévus par le code du travail (ouvrés)		
9°	Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant	7 jours

	lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	
Jours conventionnels (calendaires)		
10°	Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	Une semaine
11°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin en cas d'enfant(s) à charge (non cumulable avec les jours décès prévus au 6° du présent article)	5 jours
12°	Décès d'un grand-parent	1 jour
13°	Décès d'un petit-enfant	1 jour

En cas d'éloignement, afin de permettre au salarié de se rendre sur le lieu de l'événement, l'employeur veille à lui permettre de prendre des jours repos (par exemple des congés payés, des jours de réduction du temps de travail, voire un congé sans solde) avant le début du congé pour événement de famille.

Conformément à l'article L. 3142-1 du code du travail, les jours d'absence prévus au 2° et 3° ci-dessus ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

Ces congés n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Congé pour enfant malade

Article 92.3

Durée

Article 92.3.1

Conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est de 3 jours par an et par salarié. Elle est portée à 5 jours par an et par salarié si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le congé est accordé au salarié sur présentation d'un certificat médical attestant de la présence nécessaire de ce dernier auprès de l'enfant.

Indemnisation

Article 92.3.2

Le congé visé à l'article 92.3.1 de la présente convention donne lieu, si le salarié justifie d'au moins un an d'ancienneté, au maintien de la moitié de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler dans la limite de 4 jours par an.

Congés payés

Modification de l'ordre des départs ou des dates de congés et rappel en cours de congés

Article 86

L'ordre et la date des départs en congés peuvent être modifiés dans les délais visés au 2° de l'article L. 3141-16 du code du travail.

Dans les cas exceptionnels où, sur demande de l'employeur, les dates de congés d'un salarié seraient modifiées au cours du délai de prévenance minimal applicable en vertu de l'alinéa précédent, ou lorsque le salarié est rappelé pendant ses congés payés, les frais occasionnés lui sont remboursés, sur justificatifs.

Lorsque le salarié est rappelé pendant ses congés payés, il bénéficie d'un congé supplémentaire de deux jours ouvrables, pris dans des conditions déterminées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Modalités de report des congés

Article 88

Lorsque les congés du salarié ont été reportés en raison d'une maladie ordinaire ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenant avant la date du départ en congés, ceux-ci peuvent être pris dans un délai maximal de 15 mois suivant la date du retour du salarié dans l'entreprise à l'issue de la période de suspension du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail, lorsque l'entreprise décompte le temps de travail des salariés sur l'année dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période annuelle ou d'une convention individuelle de forfait en heures ou en jours sur l'année, la prise des congés payés peut être reportée, à la demande du salarié, et après accord de l'employeur, jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

Cette possibilité peut être utilisée l'année au cours de laquelle l'entreprise modifie la période d'acquisition des congés payés pour la faire coïncider avec la période annuelle de décompte du temps de travail.

Les congés reportés sont rémunérés dans les conditions fixées aux articles L. 3141-24 et suivants du code du travail.

La demande de report doit être formulée par le salarié au moins 3 mois avant l'expiration de la période de prise en cours.

Le report a pour effet de majorer, au cours de l'année où il est effectué :

- le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires applicable. Ce seuil est majoré de la valeur horaire du nombre de jours de congés reportés ;
- le volume annuel d'heures de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année. Ce volume est majoré de la valeur horaire du nombre de jours de congés payés reportés ;
- le volume du nombre de jours de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Ce seuil est majoré du nombre de jours de congés reportés, exprimés en jours ouvrés.

Le report a pour effet de réduire, au cours de l'année de prise des jours de congés ainsi reportés :

- le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires applicable. Ce seuil est diminué de la valeur horaire du nombre de jours de congés reportés ;
- le volume annuel d'heures de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en heures. Ce volume est diminué de la valeur horaire du nombre de jours de congés payés reportés ;
- le volume du nombre de jours de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Ce seuil est diminué du nombre de jours de congés reportés, exprimés en jours ouvrés.

Congés payés supplémentaires pour ancienneté

Article 89

Les signataires de la présente convention considèrent que les congés supplémentaires peuvent constituer un élément d'attractivité pour les entreprises de la branche, en particulier vis-à-vis des salariés entrant sur le marché du travail. Ils estiment en outre que les contraintes particulières liées à l'organisation du travail dans le cadre d'une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année justifient l'attribution d'un temps de repos complémentaire.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit l'attribution de jours de congés payés supplémentaires en application de l'article L. 3141-10 du Code du travail.

Dispositions communes

Article 89.1

Pour tout salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté, le congé payé légal est augmenté d'un congé payé supplémentaire d'un jour ouvrable.

La durée de ce congé payé supplémentaire est portée à 2 jours ouvrables pour le salarié âgé d'au moins 45 ans.

La durée de ce congé payé supplémentaire est portée à 3 jours ouvrables pour le salarié âgé de plus de 55 ans et justifiant d'au moins 20 ans d'ancienneté.

Les jours de congés supplémentaires ont pour effet de réduire d'autant le nombre d'heures ou de jours de travail convenus dans la convention de forfait sur l'année.

Dispositions spécifiques applicables aux cadres dirigeants et aux salariés en convention de forfait sur l'année

Article 89.2

Sans préjudice de l'application de l'Article 89.1 de la présente convention, le salarié qui justifie d'un an d'ancienneté bénéficie d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire :

- s'il a la qualité de cadre dirigeant au sens de l'Article 104 de la présente convention ;
- ou si son temps de travail est décompté en heures ou en jours dans le cadre d'une convention de forfait sur l'année, selon les modalités prévues à l'Article 102 et l'Article 103 de la présente convention.

Appréciation du droit à congé supplémentaire

Article 89.3

Le droit à congé supplémentaire prévu à l'Article 89 de la présente convention s'apprécie à la date d'expiration de la période de référence prise en considération pour la détermination du congé payé légal ou à la date de rupture du contrat de travail du salarié si celle-ci est antérieure.

Ce droit à congé supplémentaire est proportionnel à la durée du congé payé légal acquis par le salarié au cours de la période de référence retenue.

Lorsque le nombre de jours de congés payés, congés supplémentaires inclus, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Dispositions transitoires

Article 89.4

Salariés visés

Article 89.4.1

Le présent article concerne le salarié dont le contrat de travail a été conclu dans l'entreprise antérieurement à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles.

Le présent article a pour objet de compenser le préjudice résultant de l'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles pour les salariés visés à cet article au regard de leurs droits à congés payés supplémentaires.

Situations visées

Article 89.4.2

Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'Article 89.1 et Article 89.2 de la présente convention, il conserve le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à cette même date dans les conditions prévues à l'Article 89.4.3 .

Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires inférieur ou égal à celui résultant de l'Article 89.1 et Article 89.2 de la présente convention, il bénéficie des droits issus de l'Article 89.1 et de l'Article 89.2 .

À l'issue d'une période de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, la situation des salariés visés à l'Article 89.4.1 de la présente convention fait l'objet d'un réexamen. Si le salarié avait bénéficié, à l'issue de cette période de 5 ans, en application, selon le cas, soit de l'article 1er de l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'application de l'Article 89.1 et de l'Article 89.2 de la présente convention, ou du maintien de ses droits tel que prévu au premier alinéa de l'Article 89.4.2 , il conserve, à l'issue de cette période, le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à l'issue de ladite période de 5 ans dans les conditions prévues à l'Article 89.4.3 . Dans le cadre de la comparaison, la condition tenant au convention collective nationale de la Sidérurgie est, par exception, appréciée à la date du 31 décembre 2023 et ne fait l'objet d'aucune réévaluation ultérieure.

Fonctionnement du maintien des droits

Article 89.4.3

Le maintien des droits prévu à l'Article 89.4.2 de la présente convention s'effectue sans cumul avec les droits issus de l'Article 89.1 et Article 89.2.

Le maintien des droits cesse à partir de la date à laquelle le salarié concerné bénéficie d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires, en application de l'Article 89.1 et de l'Article 89.2 de la présente convention, au moins égal à celui correspondant au maintien de ses droits. Ces dispositions ne font pas obstacle au réexamen prévu au 3ème alinéa de l'Article 89.4.2.

En tout état de cause, le maintien des droits cesse à la date de rupture du contrat de travail.

Le présent article n'est pas applicable aux contrats de travail conclus dans l'entreprise à partir de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles.

Compte épargne-temps

Formalités de mise en œuvre

Article 118

Un compte épargne-temps peut être mis en place par l'employeur au profit de ses salariés, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de mettre en place, pour la première fois, un compte épargne-temps engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce régime de compte épargne-temps, sauf si sa mise en place a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce régime de compte épargne-temps dans les conditions prévues au présent chapitre.

Ouverture du compte

Article 119

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise.

Tenue du compte

Article 120

Le compte est tenu par l'employeur, ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en confie la gestion, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires (AGS) dans les conditions fixées à l'article L. 3253-8 du code du travail.

Si l'employeur accepte que le montant de l'épargne acquise au titre du compte épargne-temps excède le plafond des sommes garanties par l'AGS, il doit s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise dans les conditions fixées aux articles D. 3154-2 et suivants du code du travail.

L'employeur, ou, par délégation, l'organisme extérieur visé au premier alinéa, communique, chaque année, au salarié, l'état de son compte.

Les coordonnées de l'organisme assureur sont communiquées au comité social et économique, s'il existe.

Alimentation du compte

Article 121

Alimentation à l'initiative du salarié

Article 121.1

Dans le cadre des éléments retenus par l'employeur pouvant alimenter le compte épargne-temps, le salarié peut décider d'alimenter son compte par :

1° Les congés payés annuels légaux excédant 24 jours ouvrables par an et les congés payés supplémentaires, incluant les congés conventionnels, dont il bénéficie ;

2° La rémunération des heures supplémentaires ainsi que leur majoration ou les jours de repos compensateur équivalents attribués en remplacement de leur paiement, prévus aux articles L. 3121-28 et L. 3121-33, II du code du travail ;

3° Les éventuelles heures ou jours de repos attribués en contrepartie des heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent annuel, prévus à l'article L. 3121-33, II du code du travail ;

4° Les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la contrepartie obligatoire en cas de dépassement du contingent conventionnel d'heures supplémentaires prévue aux articles L. 3121-30, L. 3121-33, I, L. 3121-38 et L. 3121-39 du code du travail ;

5° Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié dans les conditions prévues aux articles L. 3121-56, L. 3121-63 et L. 3121-64 du code du travail ;

6° Les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre d'une convention de forfait en jours sur l'année conclue dans les conditions prévues aux articles L. 3121-58 et suivants du code du travail ;

7° Les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;

8° Les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;

9° L'intéressement collectif des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise tel que prévu aux articles L. 3311-1 et suivants du code du travail ;

10° À l'issue de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la répartition de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise prévue aux articles L. 3322-1 et suivants du code du travail et les sommes versées sur un plan d'épargne salariale prévu aux articles L. 3332-1 et suivants du code du travail.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments, susceptibles d'alimenter le compte à son initiative, 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.

Alimentation à l'initiative de l'employeur

Article 121.2

L'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié par les éléments suivants :

- 1° Les heures qui sont effectuées au-delà de la durée collective de travail ;
- 2° Les jours de congés payés excédant le congé principal et non pris en raison d'une incapacité de travail du salarié liée à une maladie ou à un accident, d'origine professionnelle ou non, après information préalable de ce dernier et sauf opposition de sa part.

Par ailleurs, lors de la consultation du comité social et économique, s'il existe, 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, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité social et économique, 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, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

Valorisation des éléments épargnés

Article 122

Lors de son alimentation, le compte épargne-temps est exprimé en temps ou en argent.

Lorsque le compte est exprimé en temps, tout élément qui n'est pas exprimé en temps, alimentant le compte, est converti :

- pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en l'équivalent d'heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de son affectation ;
- pour les salariés ayant la qualité de cadre dirigeant ou rémunérés selon un forfait défini en jours sur l'année, en l'équivalent de jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

Lorsque le compte est exprimé en argent, tout élément qui n'est pas exprimé en argent, alimentant le compte, tels que les jours de congés annuels ou les jours ou heures de repos, y est affecté pour la valeur, à la date de son affectation, de l'indemnité ou de la rémunération, de l'heure ou du jour, correspondante.

Lorsque le compte épargne-temps est exprimé en argent, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon le taux d'intérêt légal. Lorsque le compte-épargne-

temps est valorisé en temps, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon l'évolution du salaire de base de l'intéressé.

Lors de la consultation du comité social et économique, l'employeur précise le mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés du mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

Lorsque le compte peut être utilisé pour financer un congé ou un passage à temps partiel, la valeur du compte, si ce dernier est exprimé en argent, est convertie en heures ou en jours de repos, lors de la communication au salarié de l'état de son compte. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la valeur du compte est convertie en heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de communication de l'état du compte. Pour les salariés ayant la qualité de cadre dirigeant ou ayant conclu une convention de forfait définie en jours, la valeur du compte est convertie en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail à la date de communication de l'état du compte.

Utilisation du compte

Article 123

Les droits acquis inscrits au crédit du salarié peuvent être liquidés, transférés ou utilisés pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Lors de la consultation du comité social et économique, l'employeur précise la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, celles qu'il entend exclure en totalité ou en partie.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés de la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, de celles qu'il exclut en totalité ou en partie.

Liquidation ou transfert des droits acquis inscrits au crédit du salarié

Article 124

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans un délai que ce dernier a préalablement fixé, demander la liquidation ou le transfert d'une partie ou de la totalité des droits épargnés.

L'employeur peut prévoir, à périodicité régulière déterminée, après consultation du comité social et économique, s'il existe, la liquidation d'une partie ou de la totalité des droits acquis inscrits au compte.

Conformément aux articles L. 3141-28 et L. 3151-3 du code du travail, les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés ne peuvent faire l'objet d'une liquidation ou d'un transfert de droits, sauf en cas de rupture du contrat de

travail. Ils sont utilisés exclusivement pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Lors de la liquidation, une indemnité correspondant aux droits acquis liquidés, déduction faite des charges sociales dues par le salarié, est versée au salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité sont acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Le salarié peut transférer ses droits sur un plan d'épargne d'entreprise prévu aux articles L. 3332-1 et suivants du code du travail, sur un plan d'épargne interentreprises prévu aux articles L. 3333-1 et suivants du code du travail ou sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) prévu aux articles L. 3334-1 et suivants du code du travail, sur un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) prévu aux articles L. 224-13 à L. 224-22 du code monétaire et financier ou sur un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) prévu aux articles L. 224-23 à L. 224-26 du code monétaire et financier.

Il peut aussi décider de financer, avec ses droits, des prestations d'un régime de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, institué par l'entreprise dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ou encore de financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 12 trimestres d'assurance.

Lors d'une liquidation périodique du compte, le salarié de plus de 50 ans peut également demander le maintien de ses droits sur le compte, en vue du financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, si une telle possibilité de congé ou de passage à temps partiel spécifique a été prévue au sein de l'entreprise lors de la mise en œuvre du régime de compte épargne-temps.

Conformément à l'article L. 3152-4 du code du travail, les droits transférés vers un régime de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire ou vers un PERCO ou un PERECO bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu ainsi que d'une exonération des cotisations sociales salariales et patronales dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel

Article 125

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, à titre individuel, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel prévu par la loi (notamment : congé parental d'éducation, travail à temps partiel pour élever un

enfant de moins de trois ans, congé sabbatique, congé ou passage à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, congé de formation, congé proche aidant, congé de solidarité familiale), par les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ou par le contrat de 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 congé ou un passage à temps partiel dont le bénéfice n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives ou conventionnelles ou par le contrat de travail, mais résulte de l'existence des droits acquis, convertis en heures ou en jours de repos, figurant sur le compte. Ce dernier congé ou passage à temps partiel est aussi appelé « congé ou passage à temps partiel spécifique ».

Pour prendre ce congé ou passage à temps partiel spécifique, le salarié formule sa demande, par écrit, au moins six mois avant la date prévue pour son départ en congé ou pour la transformation de son contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, en précisant la durée du congé ou du passage à temps partiel. L'employeur peut différer de trois mois au plus le point de départ du congé ou du passage à temps partiel spécifique demandé 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.

Les droits affectés par l'employeur au compte épargne-temps, en application du 1° et du 2° de l'article 121.2 de la présente convention, peuvent être utilisés pour financer un congé collectif ou individuel dont la durée et les conditions de prise sont fixées par l'employeur compte tenu de la charge de travail de l'entreprise.

Les éléments affectés au compte ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation, pendant son congé ou son passage à temps partiel, calculée sur la base du salaire réel au moment du départ. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure aux droits acquis inscrits au compte du salarié, l'indemnisation peut 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 est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Cette indemnité suit le même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

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

Cessation et transmission du compte

Article 126

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation complète du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité sont acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que les salaires.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, la valeur du compte du salarié peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur sous réserve que ce dernier ait également mis en place un régime de compte épargne-temps. Ce transfert nécessite l'accord écrit entre l'ancien employeur, le nouvel employeur et le salarié. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable chez le nouvel employeur.

Si un tel transfert n'est pas possible, le salarié peut convenir avec son ancien employeur que les droits épargnés inscrits à son compte épargne-temps sont consignés auprès de la caisse des dépôts et consignations dans les conditions prévues aux articles D. 3154-5 et D. 3154-6 du code du travail.

Jours fériés

Article 146

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile, un jour férié, ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 50 % du salaire de base.

La majoration de salaire prévue au titre de la contrepartie salariale du travail exceptionnel un jour férié, n'exclut pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Il est fait application des contreparties prévues par le présent article sauf en cas d'éventuels dispositifs de gestion, notamment les coefficients de lissage, mis en place dans des entreprises organisant les conditions de passage d'un cycle de travail en postes à l'autre.

Durée du travail

Durées maximales de travail

Article 97

Durée maximale quotidienne

Article 97.1

En application de l'article L. 3121-18 du code du travail, la durée maximale quotidienne de travail effectif de chaque salarié est de 10 heures.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, cette durée peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité, ainsi que pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantiers, les salariés exerçant une activité de maintenance et d'après-vente.

Durées maximales hebdomadaires

Article 97.2

Conformément à l'article L. 3121-20 du code du travail, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut dépasser 44 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. En tout état de cause, cette durée moyenne ne peut excéder 42 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.

Par exception à l'alinéa précédent, pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantiers, de maintenance ou d'après-vente, la durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut dépasser 46 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. En tout état de cause, cette durée moyenne ne peut excéder 44 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.

L'allongement de la durée hebdomadaire de travail jusqu'à ces durées maximales peut être justifié par un surcroît temporaire d'activité qui peut résulter d'une commande exceptionnelle ou du lancement d'un nouveau produit. Dans ce cas, le recours à l'allongement de la durée hebdomadaire de travail peut survenir notamment en raison d'une pénurie de main-d'œuvre ou du manque de visibilité sur la pérennité de la charge de travail de l'entreprise.

Repos quotidien

Article 98

Conformément à l'article L. 3131-1 du code du travail, le temps de repos quotidien de chaque salarié ne peut être inférieur à 11 heures consécutives.

Toutefois, conformément à l'article L. 3131-1 du code du travail, le temps de repos quotidien peut être réduit en cas d'urgence dans le respect des dispositions réglementaires.

Le repos quotidien est réduit dans la limite de 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié l'empêchant de revenir à son domicile ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant une organisation du 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 ;
- activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- activités qui s'exercent par périodes de travail fractionnées dans la journée.

Le temps de repos supprimé est donné, le plus rapidement possible, par l'allongement du temps de repos d'une autre journée.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos quotidien supprimé, le salarié bénéficie d'une contrepartie équivalente. Cette contrepartie est une indemnité égale, pour chaque heure de repos supprimée, à la rémunération calculée en fonction du taux horaire de base. Lorsque le repos supprimé est inférieur à une heure, cette indemnité est réduite à due proportion.

Le temps d'astreinte

Article 96.2

Dispositions générales

Article 96.2.1

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés, que leur temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

En application de l'article L. 3121-9 du code du travail, une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif. À ce titre, elle est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées minimales de repos hebdomadaire.

En revanche, les temps d'intervention, incluant le temps de trajet aller-retour du domicile au lieu d'intervention, constituent un temps de travail effectif, et sont rémunérés et décomptés comme tel, que le temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

Modalités d'organisation des astreintes

Article 96.2.1.1

En application de l'article L. 3121-11 du code du travail, l'astreinte peut être instituée dans l'entreprise ou l'établissement pour tout ou partie des salariés, après avis du comité économique et social, s'il existe. L'entreprise détermine les périodes pendant lesquelles les astreintes peuvent être programmées. Les astreintes peuvent coïncider avec des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail applicable au salarié concerné, à l'exclusion des périodes de congés payés.

L'entreprise veille à organiser un roulement entre les salariés placés en situation d'astreinte.

Modalités d'information des salariés de la programmation des astreintes

Article 96.2.1.2

L'employeur informe, par tout moyen, chaque salarié de son programme individuel d'astreinte, dans les délais prévus au 2° de l'article L. 3121-12 du code du travail, soit un délai de 15 jours civils, susceptible d'être réduit jusqu'à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

Compensation des astreintes

Article 96.2.1.3

Le salarié bénéficie d'une compensation au titre du temps d'astreinte, déterminée par l'employeur. Cette compensation ne peut être inférieure à une indemnité égale :

- au taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, pour chaque période d'astreinte située sur un repos quotidien ;
- à deux fois le taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, pour chaque période d'astreinte située sur un jour de repos.

Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette compensation peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit une ou des compensations au titre du temps d'astreinte, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la ou des compensations prévues par cet accord d'entreprise.

Articulation du repos quotidien et hebdomadaire avec des temps d'astreinte en cas de travaux urgents

Article 96.2.1.4

Conformément aux articles D. 3131-1 et D. 3131-2 du code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos quotidien, il bénéficie d'une durée de repos équivalente au temps de repos supprimé.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos minimal quotidien supprimé, le salarié bénéficie de la contrepartie prévue à l'article 98 de la présente convention.

Conformément à l'article L. 3132-4 du code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé.

Modalités de suivi des temps d'astreinte

Article 96.2.1.5

Le suivi du temps d'astreinte est assuré par l'employeur ou par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

Conformément à l'article R. 3121-2 du code du travail, il est remis, en fin de mois, à chaque salarié concerné, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte qu'il a accomplies au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, visée à l'article L. 2312-17 du code du travail, l'employeur informe le comité social et économique sur le nombre de salariés concernés par des périodes d'astreinte et le volume global d'heures de travail effectif accomplies sur l'ensemble de ces périodes.

Dispositions spécifiques aux salariés dont le temps de travail est décompté en jours

Article 96.2.2

L'employeur veille à limiter le nombre et la fréquence des astreintes des salariés dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année. En effet, l'astreinte est une contrainte particulière dans l'organisation du temps de travail du salarié, qui n'est compatible avec un décompte du temps de travail en jours sur l'année que dans la mesure où elle ne remet pas en cause l'autonomie du salarié, définie à l'article 103.1 de la présente convention.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 96.2 de la présente convention, lorsqu'il nécessite un déplacement professionnel, le temps d'intervention au cours d'une période d'astreinte, effectué par le salarié dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année, est rémunéré, selon les cas, à hauteur d'une journée ou demi-journée de travail.

Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail - Organisation du temps de travail sur une période au plus égale à l'année

Article 101

Champ d'application

Article 101.1

L'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, telle que prévue à l'article L. 3121-44 du code du travail, peut être instituée pour tous les salariés, y compris, si l'entreprise le prévoit, les salariés à temps partiel, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois, les entreprises ayant recours à ce décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail veillent 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. À cet effet, elles peuvent faire appel à ces salariés de façon alternative ou complémentaire au décompte pluri-hebdomadaire.

Formalités de mise en œuvre

Article 101.2

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de mettre en place, pour la première fois, un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce décompte, sauf si la mise en place d'un tel décompte a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce décompte dans les conditions prévues à l'article 101 de la présente convention.

La mise en place du décompte du temps de travail sur une période au plus égale à l'année, ainsi que la fixation de ses modalités de mise en œuvre sont soumises à une consultation préalable du comité social et économique. En l'absence de comité social et économique, les entreprises ou établissements peuvent recourir à ce décompte après information, par tout moyen, des salariés concernés.

Période de décompte

Article 101.3 et Article 101.4

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire hebdomadaire moyen applicable dans l'entreprise sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà du volume horaire moyen défini dans l'entreprise se compensent arithmétiquement.

L'aménagement de la durée du travail au-delà de la semaine peut également s'effectuer par l'attribution de jours de repos (ex JRTT).

La période de décompte de l'horaire retenue par l'entreprise ou l'établissement est portée à la connaissance des salariés par tout moyen avant son commencement.

Détermination et modification de la durée et de la répartition du temps de travail

Si la période de décompte retenue dans l'entreprise est inférieure à 12 mois, le volume horaire hebdomadaire moyen de travail retenu peut être inférieur, égal ou supérieur à la durée légale de 35 heures.

Si la période de décompte retenue dans l'entreprise est égale à 12 mois, le volume horaire annuel retenu peut être inférieur, égal ou supérieur à 1 607 heures.

Lorsque le volume horaire retenu est, dans le cadre d'une période de décompte inférieure à l'année, supérieur à 35 heures hebdomadaires en moyenne, ou, dans le cadre d'une période de décompte annuelle, supérieur à 1 607 heures, la rémunération mensuelle inclut le paiement des heures supplémentaires comprises dans le volume horaire de référence.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur une période au plus égale à 12 mois, le volume hebdomadaire de travail est programmé de manière collective ou, si l'activité des salariés concernés le justifie, de manière individuelle.

Les variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail sont effectuées dans le respect des durées maximales en vigueur.

Dans l'hypothèse où les variations de la durée du travail sont programmées selon une planification individuelle, l'employeur établit un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée de travail accomplie chaque semaine. Ce document peut être tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Lorsque l'aménagement de la durée du travail au-delà de la semaine s'effectue exclusivement par l'attribution de jours de repos (ex. JRTT), les modalités de prise des jours de repos sont 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.

Les modalités de prise des jours de repos (ex. JRTT) devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25 % desdits jours. 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-journée de repos, le salarié devra être informé de cette modification, 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 social et économique.

Le comité social et économique, s'il existe, est informé des modalités de mise en œuvre du décompte du temps de travail sur la période retenue. Cette information est fournie dans le cadre de la consultation visée au 3° de l'article L. 2312-17 du code du travail.

Les salariés concernés sont informés des modifications de leur volume horaire de travail ou de leurs horaires, par tout moyen, dans le respect d'un délai de prévenance au moins égal à 9 jours civils, sauf contrainte d'ordre technique (notamment une panne de machine ou un manque d'énergie), économique (notamment une perte de clients ou une commande urgente) ou social (notamment pour permettre, au regard du calendrier, de dégager des journées ou demi-journée de repos) justifiant une réduction de ce délai.

En cas de réduction de ce délai de prévenance dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'employeur attribue aux salariés dont le temps de travail est décompté sur l'année, pour chaque mois au cours duquel le délai est réduit, une indemnité égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité est attribuée au plus tard au cours du mois suivant la fin de la période de décompte considérée.

Cette indemnité peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, pour chaque mois au cours duquel le délai est réduit, en un repos équivalent, qui peut être attribué en

une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail prévues au présent article sont applicables aux salariés à temps partiel dont le temps de travail est décompté sur une période pluri-hebdomadaire.

Conditions de rémunération

Article 101.5

Rémunération en cours de période de décompte

Article 101.5.1

Dans le cadre d'un décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail, la rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail retenue par l'employeur pour les salariés à temps complet et sur la base de la durée hebdomadaire moyenne contractuelle pour les salariés à temps partiel.

Le cas échéant, cette rémunération inclut le paiement des heures supplémentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne, lorsqu'elle est supérieure à 35 heures, ou dans le volume horaire annuel, lorsqu'il est supérieur à 1 607 heures.

Les heures effectuées au cours de la période de décompte au-delà de la durée hebdomadaire moyenne applicable au salarié ne sont ni des heures complémentaires, ni des heures supplémentaires. De la même façon, les heures non effectuées au-dessous de la durée légale du travail, ou de la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, lors des périodes de faible activité, n'ont pas la nature d'heures ouvrant droit à l'indemnisation prévue au titre de l'activité partielle.

Rémunération en fin de période de décompte

Article 101.5.2

Conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail, constituent des heures supplémentaires les heures de travail effectif qui excèdent la durée annuelle de 1 607 heures ou, en cas de décompte du temps de travail sur une période inférieure à l'année, les heures qui excèdent la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures.

Chacune de ces heures ayant la nature d'heures supplémentaires est rémunérée et ouvre droit, conformément à l'article 99.2 de la présente convention, à une majoration de salaire, sauf si le paiement de ces heures et, le cas échéant, des majorations afférentes est remplacé par un repos compensateur, tel que prévu à l'article 99.3.

En fin de période de décompte, chacune des heures qui excède l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou, le cas échéant, l'horaire hebdomadaire

moyen supérieur à 35 heures sur la base duquel la rémunération est lissée, ouvre droit, dans les conditions de l'article 99.2 précité, à un complément de rémunération majoré au titre des heures supplémentaires, à l'exception de celles qui auraient déjà été rémunérées en cours de période de décompte.

Pour les salariés à temps partiel, et conformément à l'article L. 3123-8 du code du travail, les heures qui excèdent la durée hebdomadaire moyenne contractuelle de travail appréciée sur la période de décompte retenue sont des heures complémentaires qui ouvrent droit à la rémunération et aux majorations correspondantes, dans les conditions prévues à l'article 117.2 de la présente convention.

En l'absence de mise en œuvre d'une mesure d'activité partielle, à la fin de la période de décompte, s'il apparaît que les périodes de haute activité n'ont pas permis de compenser les périodes de basse activité, la rémunération du salarié ne peut pas être réduite.

Incidences, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs des salariés en cours de période de décompte de la durée du travail

Article 101.5.3

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire de travail à effectuer sur la période de décompte retenue, de façon à ce que l'absence n'ait pas pour effet d'entraîner une récupération prohibée par l'article L. 3121-50 du code du travail.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte de l'horaire, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte visée à l'article 101.3 de la présente convention, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne sur la base de laquelle sa rémunération est lissée.

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

Activité partielle

Article 101.6

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne peuvent être intégralement compensées par des hausses d'activité avant la fin de la

période de décompte, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique, interrompre le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail.

En l'absence de comité social et économique, cette interruption peut être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions de l'article R. 5122-1 du code du travail, l'employeur demande l'application du régime d'activité partielle.

La rémunération du salarié est alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

L'imputation des trop-perçus donne lieu aux échelonnements souhaitables dans les conditions prévues à l'article L. 3251-3 du code du travail.

Travail en continu pour raisons économiques

Article 106

Mise en œuvre

Article 106.1

Dans le cadre de l'article L. 3132-14 du code du travail, les industries ou les entreprises industrielles peuvent mettre en place et organiser le temps de travail en continu pour des raisons économiques.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage d'organiser, pour la première fois, le temps de travail en continu pour des raisons économiques, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de cette organisation, sauf si celle-ci a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place cette organisation dans les conditions prévues à l'article 106 de la présente convention.

L'entreprise détermine les services, ateliers ou équipes concernés par le travail en continu, la durée du cycle, le nombre d'équipes se succédant à l'intérieur de ce cycle, la durée du travail et la répartition des horaires de travail des salariés concernés.

Durée du travail

Article 106.2

Dans le cadre d'une organisation du travail en équipes successives selon un cycle continu, l'horaire hebdomadaire effectif ne peut excéder 33 heures et 36 minutes appréciées en moyenne sur l'année.

Contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives

Article 144

Le travail en équipes successives visé au présent article recouvre l'organisation du travail mise en place par l'employeur en plusieurs groupes de salariés (appelés équipes) qui se succèdent sur les mêmes postes. Ce travail peut être organisé en 2, 3, 4, 5, 6 équipes ou groupes de salariés qui occupent successivement le même poste sur les équipements. Ces équipes peuvent être notamment strictement successives (sans chevauchement), chevauchantes, fixes, tournantes.

Chaque poste accompli dans le cadre d'un travail en équipes successives ouvre droit à une prime d'un montant égal à la rémunération de 30 minutes sur la base du salaire minimum hiérarchique.

Cette contrepartie n'est pas due lorsque l'horaire de travail des salariés ci-dessus visés comporte un arrêt supérieur à 1 heure.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette contrepartie, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail en équipes successives, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination.

Équipes de suppléance

Article 107

Définition du travail en équipe de suppléance

Article 107.1

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-16 du code du travail, les industries ou les entreprises industrielles peuvent organiser le travail des salariés de production ainsi que des salariés qui les encadrent en mettant en place deux groupes de salariés, dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre, dénommé équipe de semaine, pendant le ou les jours de repos accordés à ce dernier groupe.

À ce titre, les salariés affectés à une équipe de suppléance, ainsi que les salariés qui assurent l'encadrement de cette équipe, se voient attribuer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Afin de permettre une meilleure coordination entre les équipes de suppléance et les équipes de semaine, un chevauchement des horaires peut être organisé pour le temps nécessaire à la transmission des informations et au passage de consignes.

Formalités de mise en œuvre

Article 107.2

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage d'organiser, pour la première fois, le travail en équipes de suppléance, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de cette organisation, sauf si celle-ci a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place cette organisation dans les conditions prévues à l'article 107 de la présente convention.

Les postes en équipe de suppléance sont occupés par des salariés volontaires, faisant déjà partie de l'entreprise, ou, à défaut, embauchés à cet effet.

Durée du travail

Article 107.3

L'employeur détermine les services, ateliers ou équipes concernés par le travail en équipe de suppléance et fixe l'horaire collectif de travail applicable.

Sans préjudice des dispositions de l'article 97.1 de la présente convention, la durée quotidienne du travail des salariés affectés aux équipes de suppléance peut atteindre 12 heures lorsque la période de recours à ces équipes n'excède pas 48 heures consécutives.

Conditions de formation des salariés en équipe de suppléance

Article 107.4

Les salariés affectés aux équipes de suppléance bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les salariés travaillant en équipe de semaine.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail. À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des jours habituellement non travaillés, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur tous les jours non travaillés par le salarié en équipe de suppléance. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives et conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier, chaque semaine civile, d'au moins un jour de repos non occupé par une activité de formation.

Modalités d'exercice du droit d'occuper un emploi autre que de suppléance

Article 107.5

En application de l'article L. 3132-17 du code du travail, les salariés occupés en équipes de suppléance bénéficient d'un droit d'occuper un poste autre que de suppléance. À cet effet, le salarié qui le souhaite informe l'employeur par écrit de sa volonté d'occuper un tel poste. L'employeur lui communique alors par tout moyen la liste des postes disponibles correspondant à l'emploi qu'il occupe.

Le cas échéant, le salarié notifie à l'employeur, par tout moyen, le poste de travail disponible qu'il souhaite occuper. L'employeur lui répond dans un délai d'un mois au plus tard après réception de la demande. En cas d'accord des parties, le changement de poste est effectué au plus tard dans les 3 mois suivants la réponse de l'employeur.

Lorsque le nombre de demandes de salariés en équipes de suppléance d'occuper un emploi de semaine est supérieur au nombre de postes disponibles, l'employeur se réfère à des critères objectifs pour établir un ordre de priorité de passage à un poste en semaine. Une importance particulière est portée aux demandes des salariés motivées par une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible avec l'organisation en équipe de suppléance.

Rémunération

Article 107.6

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés des équipes de suppléance sont amenés à réaliser un temps de travail effectif pour remplacer les salariés de semaine les jours collectivement non travaillés durant la semaine, ni lorsque la formation du salarié est mise en œuvre pendant les horaires de travail des salariés de semaine.

La majoration prévue au premier alinéa ne se cumule pas avec les majorations ou primes conventionnelles ayant également pour objet de compenser des sujétions liées à l'organisation du travail ou aux horaires de travail.

Travail du dimanche

Article 146

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile, un dimanche ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 100 % du salaire de base.

Lorsque le jour de repos hebdomadaire est attribué un autre jour que le dimanche, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile correspondant à ce jour de repos, ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 100 % du salaire de base. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette contrepartie, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail habituel du dimanche, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination.

La majoration de salaire prévue au titre de la contrepartie salariale du travail exceptionnel un dimanche ou un autre jour de repos hebdomadaire n'exclut pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Il est fait application des contreparties prévues par le présent article sauf en cas d'éventuels dispositifs de gestion, notamment les coefficients de lissage, mis en place dans des entreprises organisant les conditions de passage d'un cycle de travail en postes à l'autre.

Travail à temps partiel

En application de l'article L. 3123-1 du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée légale annuelle du travail applicable en cas de décompte annuel du temps de travail, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Conformément à l'article L. 3123-5 du code du travail, le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Formalités de mise en œuvre

Article 115

Horaires à temps partiel mis en place à la demande des salariés

Article 115.1

Des horaires à temps partiel peuvent être mis en œuvre à la demande des salariés.

Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

La demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La demande précise la durée et la répartition du travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée six mois au moins avant cette date.

L'employeur répond à la demande du salarié dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci.

En cas de refus, l'employeur apporte une réponse écrite.

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

Horaire à temps partiel mis en place à l'initiative de l'employeur

Article 115.2

Des horaires à temps partiel peuvent être mis en œuvre à l'initiative de l'employeur.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de mettre en place, pour la première fois, des horaires de travail à temps partiel, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce régime, sauf si la mise en place d'un tel régime a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce régime de travail à temps partiel dans les conditions prévues au présent article.

Sauf disposition législative spécifique, le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet nécessite de recueillir son accord exprès.

Le refus du salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Priorité d'emploi d'un salarié à temps partiel

Article 116

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale visée à l'article 117.1 de la présente convention, ou un emploi à temps complet, dans le même établissement, ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Lorsque la demande du salarié est justifiée par le décès de son conjoint, elle est examinée en priorité par l'entreprise.

Durée du travail des salariés à temps partiel

Article 117

Durée minimale de travail

Article 117.1

Le contrat de travail à temps partiel fixe la durée du travail, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, dans le respect d'une durée minimale :

- de 7 heures hebdomadaires, ou de son équivalent mensuel ou calculé en moyenne sur une période de décompte du temps de travail pluri-hebdomadaire, pour les salariés ayant une activité de formateur ;
- de 24 heures hebdomadaires, ou de son équivalent mensuel ou calculé en moyenne sur une période de décompte du temps de travail pluri-hebdomadaire, pour les autres salariés.
- Cette durée minimale n'est pas applicable :
 - aux contrats de travail d'une durée au plus égale à sept jours ;
 - aux contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
 - aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 du code du travail pour le remplacement d'un salarié absent.

Une durée de travail inférieure à cette durée minimale peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale prévue au présent article. Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au présent article, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Heures complémentaires

Article 117.2

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au cinquième de la durée du travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 10 % dans la limite du dixième de la durée du travail prévue par le contrat de travail et d'une majoration de 25 % au-delà du dixième de la durée du travail prévue au contrat et dans limite du cinquième de la durée du travail prévue par le contrat de travail.

Complément d'heures

Article 117.3

L'employeur peut, d'un commun accord avec le salarié travaillant à temps partiel, prévoir l'augmentation temporaire de la durée du travail prévue par le contrat. Cette augmentation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, les avenants pour complément d'heures peuvent être conclus avec le même salarié dans la limite de 8 avenants par an.

Lorsque des heures complémentaires sont accomplies au-delà du volume horaire déterminé par l'avenant pour complément d'heures, ces heures donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

Le complément d'heures est proposé à un ou des salariés à temps partiel dont l'emploi correspond à l'activité nécessitant une augmentation du temps de travail. Le choix, par l'employeur, du salarié à qui un complément d'heures est proposé, tient compte des qualités professionnelles du salarié et des souhaits exprimés par ce dernier d'augmenter son volume horaire de travail, conformément à l'article 116 de la présente convention.

Répartition de la durée du travail

Article 117.4

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est prévue par le contrat de travail.

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à deux heures.

Par dérogation à l'alinéa précédent, cet horaire peut comporter jusqu'à 2 interruptions d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, à condition que l'amplitude de la journée de travail n'excède pas 11 heures.

L'employeur attribue alors au salarié, pour chaque mois au cours duquel est mise en œuvre l'une de ces répartitions de la durée du travail, une contrepartie qui ne

peut être inférieure à une indemnité égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, en un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

En application de l'article L. 3123-24 du code du travail, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Dans ce cas, l'employeur attribue au salarié, à titre de contrepartie, pour chaque mois au cours duquel ce délai est réduit, une indemnité au moins égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, en un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Afin de favoriser la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, l'alinéa 3 du présent article n'est pas applicable aux salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est comprise entre la durée minimale prévue à l'article 117.1 de la présente convention et la durée prévue à l'article L. 3123-27 du code du travail.

Les salariés à temps partiel ont un droit d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, identique à celui des salariés à temps complet.

Ainsi, ils bénéficient des dispositifs d'entretien professionnel et des éventuelles mesures concernant le déroulement de carrière, en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque, en application des dispositions législatives ou conventionnelles, une formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail du salarié à temps partiel. À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des heures habituellement non travaillées, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives ou conventionnelles, une formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur toutes les heures habituellement non travaillées par le salarié à temps partiel. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives ou conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier d'un temps non occupé par une activité de formation, suffisant pour lui permettre un repos effectif entre deux postes de travail.

En cas de mise en œuvre du volume d'heures complémentaires supérieur au dixième de la durée du travail prévue par le contrat, tel que prévu à l'article 117.2 de la présente convention, ou du délai de prévenance réduit, prévu à l'alinéa 7, les salariés concernés bénéficient, au titre de chaque semaine considérée, d'une période minimale de travail journalière continue de 4 heures et ne peuvent se voir imposer qu'une seule interruption d'activité pour chaque journée de travail considérée.

Garanties particulières

Article 117.5

Indemnités de rupture

Article 117.5.1

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de départ à la retraite sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés partant à la retraite dans un délai maximal de 5 ans suivant le passage à temps partiel sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

Dans le même cas, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de licenciement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés licenciés pour motif économique dans un délai maximal de 2 ans suivant le passage à temps partiel.

Retraite

Article 117.5.2

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite sur un salaire reconstitué à temps plein, sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant le bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite complémentaire sur un salaire reconstitué à temps plein sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge auquel il peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

Heures supplémentaires

Article 99

Modalités d'accomplissement des heures supplémentaires

Article 99.1

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail et aux durées minimales de repos, le recours aux heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Rémunération des heures supplémentaires

Article 99.2

Les heures accomplies au-delà de la durée légale sont des heures supplémentaires ouvrant droit à une majoration de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les 8 premières heures mentionnées à l'alinéa précédent s'apprécient en moyenne sur la période de décompte retenue.

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Article 99.3

Le paiement de tout ou partie de la majoration prévue à l'article 99.2 de la présente convention, pour les quatre premières heures supplémentaires, peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, un accord collectif peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité social et économique, s'il existe, ne s'y oppose pas.

Dans tous les cas, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires visées au troisième alinéa de l'article 99.4 de la présente convention peut être remplacé par un repos compensateur équivalent après accord entre l'employeur et le salarié.

Les conditions et les modalités de prise de ce repos compensateur sont déterminées par l'employeur, après information du comité social et économique, s'il existe.

Le repos compensateur est pris dans les 12 mois qui suivent son acquisition.

Volume d'heures supplémentaires : détermination, utilisation et dépassement du contingent annuel

Article 99.4

En application de l'article L. 3121-33 du code du travail, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Ce contingent est réduit à 175 heures en cas de décompte du temps de travail sur une période au moins égale à 12 mois consécutifs.

Lorsque l'activité le justifie, le contingent applicable peut être complété par un contingent complémentaire de 80 heures supplémentaires mobilisables une année sur deux par l'employeur. Le taux de majoration applicable à ces heures supplémentaires, prévu à l'article 99.2 de la présente convention, est majoré de 25 points.

Par ailleurs, les signataires de la présente convention prennent acte de la disparition, dans les dispositions légales, du dispositif « d'heures choisies », permettant, par accord entre l'employeur et le salarié, d'accomplir des heures supplémentaires, sans limite de volume, au-delà du contingent annuel applicable et sans attribution de la contrepartie obligatoire en repos. Pour maintenir la possibilité d'augmenter la durée du travail sur la base du volontariat, les entreprises disposent d'un contingent complémentaire de 150 heures supplémentaires. Par exception à l'article 99.1 de la présente convention, les heures supplémentaires imputées sur ce contingent nécessitent de recueillir l'accord écrit du salarié concerné. Le refus d'accomplir les heures supplémentaires visées au présent alinéa ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les contingents complémentaires visés aux deux alinéas précédents sont mobilisables en tout ou partie, alternativement ou cumulativement. En aucun cas, ils ne peuvent conduire au dépassement des durées maximales de travail journalière et hebdomadaires, visées à l'article 97 de la présente convention, et en particulier la durée hebdomadaire moyenne appréciée sur 12 semaines consécutives.

Les heures effectuées en dehors des contingents fixés au présent article ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos dans les conditions définies ci-dessous.

Contrepartie obligatoire en repos

Article 99.5

En application de l'article L. 3121-33 du code du travail, la contrepartie obligatoire en repos, attribuée au titre des heures supplémentaires effectuées en dehors des contingents mentionnés à l'article 99.4 de la présente convention, est égale à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le repos à titre de contrepartie des heures supplémentaires effectuées en dehors des contingents applicables est pris dans les conditions et selon les modalités fixées par l'employeur, après information du comité social et économique, s'il existe.

Le salarié peut demander à prendre la contrepartie obligatoire en repos lorsqu'il a acquis un crédit de repos au moins égal à la valeur horaire de sa journée de travail.

La demande du salarié doit être adressée par écrit à son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il souhaiterait prendre son repos.

L'employeur fait connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 7 jours ouvrés suivant la réception de la demande. En cas de refus, il fixe au salarié une autre date de prise du repos.

Le repos peut être pris par journées entières ou par demi-journées.

Le repos doit être pris dans un délai de 3 mois courant à partir de la date d'ouverture du droit à repos. Ce délai peut être porté jusqu'à 12 mois par accord entre l'employeur et le salarié.

Si le salarié n'a pas manifesté la volonté de prendre son repos dans le délai qui lui est imparti, l'employeur lui demande et le met effectivement en mesure de le prendre dans un nouveau délai d'un an, à l'issue duquel le repos non pris est perdu.

Travail de nuit

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Article 108

Conformément à l'article L. 3122-20 du Code du travail, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Toutefois, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, sur autorisation de

l'inspecteur du travail, selon les modalités définies à l'article L. 3122-22 du Code du travail.

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail quotidiennes au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa ;
- soit accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa.

La qualification de travailleur de nuit est établie, dans la mesure du possible, dès la planification des horaires du salarié. Si cela ne se révèle pas possible, dès lors qu'il est constaté que le salarié a accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire définie au premier alinéa, il est vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent chapitre.

Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Article 109

Le travail des travailleurs de nuit, au cours de la plage horaire prévue au premier alinéa de l'Article 108 de la présente convention, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit. Cette consultation est réalisée sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Contrepartie en repos spécifique au profit des travailleurs de nuit

Article 110

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire prévue au premier alinéa de l'Article 108 de la présente convention, d'une réduction de leur horaire hebdomadaire de travail effectif, d'une durée de 20 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés occupés, en semaine, selon l'horaire normal de jour.

L'attribution de cette réduction d'horaire peut être appréciée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois. Elle donne alors lieu à l'attribution d'un repos au plus égal à 16 heures, dont les modalités de prise sont déterminées par l'employeur.

Cette réduction d'horaire ne se cumule pas avec d'éventuelles réductions d'horaire destinées à compenser une organisation du travail en équipes successives comportant des postes de nuit.

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

Article 111

L'entreprise accorde une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit permettre à ces derniers de faciliter la conciliation de leur vie personnelle et de leur vie professionnelle.

L'entreprise s'assure que le travailleur de nuit, lors de son affectation au poste de nuit, dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

En application de l'article L. 3121-16 du Code du travail, au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 3132-16 du Code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut, en principe, excéder 8 heures.

Toutefois, sans préjudice de l'application des autres dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, cette durée peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités suivantes :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;

- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

En cas de dépassement de la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionne au temps de repos quotidien prévu par l'article L. 3131-1 du Code du travail. En application de l'article R. 3122-8 du Code du travail, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié intéressé, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Conformément à l'article L. 3122-7 du Code du travail, la durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, sans préjudice de l'application des autres dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures. Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantier, ainsi que pour les salariés exerçant une activité de maintenance ou d'après-vente.

Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Article 112

En complément des mesures de protection prévues par le Code du travail, en particulier en termes de suivi médical des travailleurs de nuit, de leur priorité d'affectation à un poste de jour ou encore concernant la protection des femmes enceintes, les signataires de la présente convention conviennent ce qui suit.

Sans préjudice des dispositions prévues aux articles L. 1225-30 et suivants du Code du travail, en cas d'allaitement constaté par certificat médical, le droit de la salariée d'être affectée à un poste de jour, prévu par l'article L. 1225-9 du Code du travail, est prolongé de trois mois.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour peut être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la

prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 113

La considération du sexe ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Article 114

Les travailleurs de nuit bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en oeuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail. À défaut, elle peut être mise en oeuvre au cours des heures habituellement non travaillées, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est mise en oeuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur toutes les heures non travaillées par le salarié travailleur de nuit. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives et conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier, chaque jour, d'un temps non occupé par une activité de formation, suffisant pour lui permettre un repos effectif entre deux postes de travail.

Contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit

Article 145

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par le salarié travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à 6, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum hiérarchique.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail de nuit, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination (majoration d'incommodité, indemnité de pause payée, indemnité d'emploi, prime de panier à l'exception de la part exonérée des cotisations de sécurité sociale ; etc.) ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit.

Contrepartie salariale au titre du travail accompli exceptionnellement de nuit

Article 146

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 25 % du salaire de base.

La majoration de salaire prévue au titre de la contrepartie salariale du travail exceptionnel réalisé de nuit n'exclut pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Il est fait application des contreparties prévues par le présent article sauf en cas d'éventuels dispositifs de gestion, notamment les coefficients de lissage, mis en place dans des entreprises organisant les conditions de passage d'un cycle de travail en postes à l'autre.

Indemnité de repas de nuit

Article 147

L'indemnité de repas est obligatoirement due, dans les conditions visées ci-dessous, pour tout salarié, travailleur de nuit, lorsque les heures de travail réellement effectuées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures sont au moins égales à 6 heures au cours de cette plage.

Elle constitue un remboursement de frais professionnels et, à ce titre, elle ne peut pas être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Le montant de l'indemnité de repas est égal au montant d'exonération établi chaque année par l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Cette indemnité de repas est octroyée si elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaires décalés ou travail de nuit ;
- elle est destinée à l'indemniser des dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

Convention de forfait en heures sur l'année

Article 102

Champ d'application

Article 102.1

Conformément à l'article L. 3121-56 du Code du travail, une convention individuelle de forfait en heures sur l'année peut être conclue avec les salariés suivants :

- les salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I de la classification de la métallurgie, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les autres salariés, dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Peut conclure une convention de forfait en heures sur l'année, le salarié dont la présence dans l'exercice de ses fonctions est nécessaire pendant un volume horaire quantifiable par avance, mais dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé en raison de la nature des missions qui lui sont confiées et qui dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps par rapport aux horaires auxquels sont habituellement soumis les équipes, services ou ateliers et/ou équipements auxquels il est affecté. Dans le cadre de l'exécution de sa convention de forfait, le salarié adapte son volume horaire de travail, au cours de chaque journée travaillée, aux besoins des missions qui lui sont confiées.

Période de décompte

Article 102.2

La période de décompte des heures comprises dans le forfait est déterminée par l'employeur. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs.

Volume annuel d'heures de travail convenu

Article 102.3

Le volume horaire annuel sur la base duquel la convention de forfait est conclue comprend des heures supplémentaires. Ce volume horaire annuel est égal à l'horaire moyen hebdomadaire retenu dans la convention de forfait multiplié par le nombre de semaines travaillées dans l'année. Il est fixé dans le respect des durées maximales de travail applicables.

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 coïncidant avec des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut pas excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail majoré de 20 %. Toutefois, en cas de surcroît temporaire d'activité, ce volume peut être augmenté, avec l'accord du salarié, dans le respect des durées maximales de travail visées à l'Article 97 de la présente convention. Il fait alors l'objet d'un avenant, conclu pour une durée limitée, au contrat de travail du salarié concerné.

Répartition de la durée du travail, respect des durées maximales et des temps de repos

Article 102.4

Le volume horaire de travail est réparti sur l'année, en fonction de la charge de travail, sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

La durée journalière et hebdomadaire ainsi que le nombre de jours travaillés sur la semaine peuvent donc varier, tout au long de la période annuelle de décompte, dans le respect de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait et des durées maximales de travail visées à l'Article 97 de la présente convention.

Ces variations d'horaires se font dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise relatives aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail applicables et aux repos quotidiens et hebdomadaires et en fonction des besoins liés aux missions confiées au salarié.

Modalités de contrôle du nombre d'heures de travail

Article 102.5

L'employeur établit un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée de travail accomplie chaque semaine. Ce document peut être tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Rémunération

Article 102.6

Principe

Article 102.6.1

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre d'heures réellement travaillées chaque mois, celle-ci est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne convenue dans la convention de forfait.

Cette rémunération mensuelle est une rémunération forfaitaire incluant le paiement des heures supplémentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne convenue calculée sur le mois, ainsi que leurs majorations.

La rémunération minimale applicable au salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures sur l'année est déterminée à l'Article 139 de la présente convention.

Conformément à l'article L. 3121-57 du Code du travail, cette rémunération est au moins égale au salaire minimal hiérarchique de branche qui lui est applicable pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmenté des majorations auxquelles donnent droit les heures supplémentaires incluses dans le forfait.

À la demande de l'employeur et compte tenu de la charge de travail, les heures accomplies, avec l'accord du salarié, au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de forfait ouvrent droit à un complément de rémunération, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte.

Ce complément de rémunération est égal, pour chaque heure ainsi effectuée, à la valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire.

La valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :

Salaire réel mensuel/Volume horaire moyen mensuel convenu

En cas de modification du volume horaire de travail pour lequel la convention de forfait a été convenue, celle-ci est adaptée au nouveau volume horaire à effectuer.

Incidence, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de décompte

Article 102.6.2

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire annuel de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait, sur la base duquel sa rémunération mensuelle est lissée.

Application des salaires minima hiérarchiques

Article 139

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de

- 15 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus ;
- 30 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année 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.

Convention de forfait en jours sur l'année

Article 103

Champ d'application

Article 103.1

En application des articles L. 3121-63 et suivants du Code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés suivants :

1° les salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I de la classification de la métallurgie, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du

temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° les autres salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Une convention de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés visés ci-dessus, dont le volume horaire de travail ne peut être prédéterminé en raison de la nature des missions qui leur sont confiées à condition qu'ils disposent d'une autonomie leur permettant d'adapter, chaque jour, leur temps de travail aux besoins des missions qui leur sont confiées.

Cette autonomie consiste en la possibilité, pour le salarié, d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles. En conséquence, le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ.

Lorsque l'employeur propose la conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année à un salarié visé au 2° ci-dessus, il lui précise, par tout moyen, l'autonomie dont il dispose, laquelle doit répondre aux critères énoncés aux deux alinéas précédents.

Période de décompte

Article 103.2

La période de décompte des jours compris dans le forfait est déterminée par l'employeur. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs.

Volume annuel de jours de travail convenu

Article 103.3

Le contrat de travail détermine le nombre annuel de jours de travail 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 cinq semaines de congés payés légaux auxquels le salarié peut prétendre, les jours fériés chômés et les jours de repos « forfait », le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond visé à l'article L. 3121-64, I, 3°, du Code du travail, soit 218 jours. Les jours de congés conventionnels supplémentaires ont pour effet de réduire d'autant le nombre de jours de travail convenu. Les jours de repos « forfait » sont les jours attribués en vue de ne pas dépasser le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés payés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Dans le respect des dispositions législatives en vigueur, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie de ses jours de repos correspondant notamment à des jours de repos « forfait », de repos hebdomadaire ou des jours habituellement chômés dans l'entreprise. Cette renonciation fait l'objet d'un avenant annuel au contrat de travail précisant le nombre de jours de travail supplémentaires auquel conduit cette renonciation.

En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est au plus égal au nombre de jours visé à l'article L. 3121-66 du Code du travail, soit 235 jours. En application de l'article L. 3121-59 du Code du travail, la rémunération des jours de travail supplémentaires est majorée d'au moins 10 %.

Répartition des jours de travail sur l'année

Article 103.4

Le temps de travail peut être réparti par journées ou demi-journées, sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine.

Les périodes de temps correspondant à la journée ou à la demi-journée de travail sont fonction de la nature de l'activité du salarié et des contraintes de l'entreprise. La demi-journée peut correspondre aux périodes de travail du salarié, quelle que soit leur durée, à l'intérieur d'une plage horaire déterminée. À défaut de précision de l'employeur, le moment du déjeuner est, en principe, la référence pour délimiter la plage horaire permettant de fixer le passage de la demi-journée du matin à celle de l'après-midi.

Les dates de prise des jours de repos « forfait » sont fixées en accord avec l'employeur et dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation de son travail.

Rémunération

Article 103.5

Principe

Article 103.5.1

Afin de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de la période de décompte, la rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paye considérée.

La rémunération tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de son emploi.

Cette rémunération minimale applicable au salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année est déterminée à l'Article 139 de la

présente convention. Elle est différente et supérieure à la rémunération minimale hiérarchique applicable aux salariés qui ne sont pas titulaires d'une telle convention.

Aucune suspension du contrat de travail inférieure à une demi-journée ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet par 22, et la valeur d'une demi-journée en la divisant par 44.

La rémunération nette du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne peut être réduite du fait d'une mesure d'activité partielle mise en oeuvre dans les conditions prévues au I de l'article L. 5122-1 du code du travail. Cette disposition ne concerne pas les salariés placés en activité partielle spécifique dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année en cours d'exécution du contrat de travail, avec un salarié dont le temps de travail était, auparavant, décompté en heures, ne peut pas conduire à une réduction de son salaire réel.

Incidence, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de décompte

Article 103.5.2

En cas d'absence individuelle du salarié, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou demi-journées travaillées au cours de sa période de travail, par rapport au nombre moyen de jours travaillés sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

Contrôle du nombre de jours de travail

Article 103.6

Conformément à l'article D. 3171-10 du Code du travail, le forfait en jours sur l'année s'accompagne d'un contrôle du nombre de journées ou demi-journées

travaillées. À cette fin, l'employeur établit annuellement un document de contrôle qui fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou par l'employeur lui-même.

Évaluation et suivi régulier de la charge de travail

Article 103.7

L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de garantir une charge de travail raisonnable, une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé ainsi que le respect des repos journaliers, hebdomadaires et de la prise des congés.

Pour l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, l'employeur met en place un dispositif de suivi de la charge de travail. Il accompagne les salariés ayant des fonctions d'encadrement afin de les sensibiliser et de les mettre en mesure de veiller effectivement à ce que le travail des salariés en forfait en jours sur l'année soit raisonnablement réparti dans le temps et que la charge de travail permette un respect des jours de repos et de congés.

Les modalités d'évaluation et de suivi retenues par l'employeur doivent, en tout état de cause, être adaptées aux fonctions confiées au salarié en forfait en jours sur l'année, au caractère sédentaire ou itinérant de son poste de travail, aux caractéristiques de l'éventuelle équipe qu'il encadre, et à toute autre spécificité dans l'organisation de son travail.

Entretiens périodiques

Article 103.8

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle ;
- les moyens mis en oeuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

L'entretien est en principe tenu physiquement. Il peut exceptionnellement être mis en oeuvre en ayant recours à un moyen de communication à distance.

Les signataires de la présente convention invitent les entreprises à formaliser par écrit les conclusions de cet entretien relatives à la charge de travail, dans le cadre du document, visé au deuxième alinéa du I de l'article L. 6315-1 du Code du travail, remis au salarié après l'entretien professionnel.

Droit à la déconnexion

Article 103.9

Le salarié en forfait en jours sur l'année dispose d'un droit à la déconnexion. Conformément à l'article L. 2242-17, 7° du Code du travail, ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié. Il se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité, au moyen des outils numériques, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congé.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen au salarié concerné. Ces modalités sont cohérentes avec celles définies dans l'entreprise, le cas échéant, dans le cadre de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17, 7°, du Code du travail. Elles tiennent compte des spécificités du décompte du temps de travail en jours.

Les modalités opérationnelles d'évaluation de la charge de travail, de mise en oeuvre et de formalisation des entretiens périodiques et d'exercice du droit à la déconnexion sont abordées dans le cadre des travaux de l'instance paritaire prévue par l'accord collectif autonome visé à l'Article 4 de la présente convention. Ces travaux peuvent donner lieu à l'identification et au partage des meilleures pratiques en la matière.

Application des salaires minima hiérarchiques

Article 139

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de 30 %. Les salaires minima hiérarchiques ainsi majorés sont adaptés en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif prévu par le contrat de travail lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

Cadres dirigeants

Article 104

Salariés visés

Article 104.1

Conformément à l'article L. 3111-2 du Code du travail, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Règles applicables en matière de durée du travail

Article 104.2

À l'exception des dispositions relatives aux congés et au compte épargne-temps prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié ayant la qualité de cadre dirigeant.

Rémunération

Article 104.3

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum hiérarchique correspondant au classement de l'intéressé applicable au salarié ayant conclu une convention annuelle de forfait en jours sur l'année.

La rémunération mensuelle du cadre dirigeant est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

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

Maladie - Accident – Parentalité

Absences pour maladie ou accident

Article 91

Indemnisation complémentaire

Article 91.1

Conditions de l'indemnisation complémentaire

Article 91.1.1

En cas d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, justifiée sous 48 heures par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, le salarié ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur, à condition

- d'être indemnisé par la sécurité sociale ; l'indemnisation par la sécurité sociale s'entend du versement des indemnités journalières de sécurité sociale ; cette condition ne fait pas obstacle à l'indemnisation des arrêts de travail dont la durée est inférieure au délai mentionné aux articles L. 323-1 et R. 323-1 du Code de la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise, l'indemnisation complémentaire est versée à tout salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise pour l'application des présentes dispositions s'apprécie au premier jour de l'absence conformément aux dispositions de l'Article 3 de la présente convention.

Toutefois, si un salarié qui n'a pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application des dispositions du présent article sans déduction de la période n'ouvrant pas droit à indemnisation.»

En cas de changement de tranche d'ancienneté en cours d'absence pour maladie ou accident, le salarié bénéficie immédiatement du crédit d'indemnisation afférent.

Durée et montant de l'indemnisation complémentaire

Article 91.1.2

Durée et montant d'indemnisation des salariés relevant des groupes d'emplois A, B, C, D et E

Article 91.1.2.1

À compter du 1er jour entièrement non-travaillé, l'indemnisation du salarié est versée à hauteur de :

- pour une ancienneté de 1 à 5 ans : 100 % pendant 90 jours ;
- pour une ancienneté de 5 à 10 ans : 100 % pendant 120 jours ;
- pour une ancienneté de 10 à 15 ans : 100 % pendant 150 jours ;
- pour une ancienneté supérieure à 15 ans : 100 % pendant 180 jours.

Par dérogation au 1er alinéa du présent article, tout salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise est indemnisé à partir du 1er jour d'absence. Durée et montant d'indemnisation des salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I.

Durée et montant d'indemnisation des salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I

Article 91.1.2.2

À compter du 1er jour entièrement non-travaillé, l'indemnisation du salarié est versée à hauteur de :

Pour une ancienneté de 1 à 5 ans :

- 100 % pendant 90 jours ;
- 50 % pendant 90 jours ;

Pour une ancienneté de 5 à 10 ans :

- 100 % pendant 120 jours ;
- 50 % pendant 120 jours ;

Pour une ancienneté de 10 à 15 ans :

- 100 % pendant 150 jours ;
- 50 % pendant 150 jours ;

Pour une ancienneté supérieure à 15 ans :

- 100 % pendant 180 jours ;
- 50 % pendant 180 jours.

Par dérogation au 1er alinéa du présent article, tout salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle

survenu ou contractée dans l'entreprise est indemnisé à partir du 1er jour d'absence.

Modalités de versement de l'indemnisation complémentaire

Article 91.1.3

L'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnisation versée par l'employeur n'intervient qu'en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié. Par conséquent, lorsque ces indemnités sont réduites, du fait, notamment, d'une sanction prononcée par la caisse à l'encontre du salarié ou de toute autre disposition légale ou réglementaire ayant pour incidence une réduction de leur montant, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur au titre des présentes dispositions.

En cas d'action en répétition de l'indu exercée par la caisse en vertu du Code de la sécurité sociale, l'employeur est fondé à solliciter le remboursement des sommes versées au titre de l'indemnisation complémentaire, selon les règles légales en vigueur.

L'indemnisation versée par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, l'intéressé ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont le salarié bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Pour le calcul des indemnités dues au salarié à chaque période de paye, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours de l'année civile, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident, séparées par une reprise effective du travail, ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la

durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie par les dispositions du présent article.

Conformément à l'alinéa précédent, en présence d'une maladie chevauchante, laquelle s'entend d'un même arrêt de travail à cheval sur deux années civiles, les modalités d'indemnisation diffèrent selon que le salarié ait été ou non en incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident au cours de l'année civile N :

- si le salarié n'a jamais été en incapacité pendant l'année civile N avant l'arrêt de travail chevauchant, le changement d'année civile ne peut avoir pour effet d'allonger, pour un même arrêt de travail, les périodes d'indemnisation prévues par les dispositions de l'article 91.1.2. de la présente convention ;
- si le salarié a déjà été en incapacité pendant l'année civile N, en présence d'un nouvel arrêt de travail chevauchant séparé du précédent par une reprise effective du travail, le crédit d'indemnisation au titre de ce dernier arrêt auquel le salarié peut prétendre est réévalué au 1er janvier de l'année civile N + 1 à hauteur du crédit total prévu à l'article 91.1.2 de la présente convention déduction faite de l'indemnisation déjà perçue au titre de cette seule absence pour maladie ou accident.

En cas de nouvel arrêt de travail postérieur à l'arrêt de travail à cheval sur deux années civiles et séparé du précédent par une reprise effective du travail, le salarié bénéficie du crédit total prévu à l'article 91.1.2. de la présente convention, sous déduction de la durée d'indemnisation dont le salarié a déjà bénéficiée depuis le 1er janvier de l'année N + 1.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paye.

Dispositions applicables aux départements de la Moselle, du Bas Rhin et du Haut-Rhin

Article 91.1.4

Les dispositions de l'Article 91.1 de la présente convention s'appliquent aux salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle au sens des dispositions particulières du Code du travail, dans le respect de l'application des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du Code du travail.

Aux termes des dispositions de l'article L. 1226-23 précité, le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire. Toutefois, pendant la suspension du contrat, les indemnités versées par un régime d'assurances sociales obligatoire sont déduites du montant de la rémunération due par l'employeur.

Aux termes des dispositions de l'article L. 1226-24 précité, le commis commercial qui, par suite d'un accident dont il n'est pas fautif, est dans l'impossibilité d'exécuter son contrat de travail a droit à son salaire pour une durée maximale de six semaines.

Pendant cette durée, les indemnités versées par une société d'assurance ou une mutuelle ne sont pas déduites du montant de la rémunération due par l'employeur. Toute stipulation contraire est nulle.

Est un commis commercial le salarié qui, employé par un commerçant au sens de l'article L. 121-1 du code de commerce, occupe des fonctions commerciales au service de la clientèle.

Licenciement motivé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié perturbant le fonctionnement de l'entreprise

Article 91.2

Conformément aux dispositions législatives, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-4 du Code du travail.

Ces dispositions ne s'opposent pas au licenciement justifié, non par l'état de santé du salarié mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié.

La durée ou la répétition des absences justifiées ne constituent pas, en elles-mêmes, un motif de licenciement. L'absence prolongée ou les absences répétées du salarié doivent entraîner une perturbation dans l'entreprise, rendant nécessaire pour l'employeur de procéder au remplacement définitif du salarié dans un délai raisonnable.

Les perturbations dans l'entreprise et les raisons qui justifient le remplacement définitif du salarié, dont se prévaut l'employeur pour motiver le licenciement, doivent être réelles et sérieuses.

L'indemnité de licenciement applicable dans les conditions de l'Article 75.3 de la présente convention est majorée de 50 % si la date de manifestation de la volonté de l'employeur de licencier le salarié intervient avant l'expiration des durées d'absence suivantes :

- 1° 2 mois calendaires, si le salarié justifie d'un an d'ancienneté ;
- 2° 4 mois calendaires, si le salarié justifie de 5 ans d'ancienneté ;
- 3° 6 mois calendaires, si le salarié justifie de 10 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est appréciée à la date de manifestation de la volonté de l'employeur de licencier le salarié.

Les absences prises en compte pour l'atteinte des durées fixées aux points 1° à 3° sont les absences continues ou le cumul d'absences discontinues.

Si le salarié licencié en fait la demande dans un délai de 3 mois suivant la date de rupture de son contrat de travail, l'employeur l'informe, pendant une période de 6 mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail, de tout emploi

devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé au sein de la même région dans l'entreprise.

Le présent article s'applique sans préjudice des protections spécifiques, accordées par la loi, relatives à la rupture du contrat de travail pendant certaines périodes de suspension du contrat de travail.

Incidence de la maladie ordinaire sur le droit à congés payés

Article 84

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident, dans la limite des durées suivantes :

- 1° 2 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie d'un an d'ancienneté ;
- 2° 4 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 5 ans d'ancienneté ;
- 3° 6 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 10 ans d'ancienneté ;
- 4° 8 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 20 ans d'ancienneté.

En tout état de cause, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont lieu au cours d'une même période de référence prise en considération pour la détermination du congé payé légal, la durée d'assimilation cumulée ne peut excéder les durées prévues aux 1° à 4° ci-dessus.

Par exception aux dispositions prévues ci-dessus, pour le salarié dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H ou I, les périodes visées au premier alinéa du présent article sont limitées à une durée d'un an calendaire d'absence, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

L'ancienneté est appréciée à l'ouverture de la période de référence.

Maternité et adoption

Article 92

Indemnisation complémentaire

Article 92.1

Maternité

Article 92.1.1

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant la durée fixée par le code du travail.

Au cours des périodes d'arrêt de travail dues au congé de maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des suites de l'accouchement, la salariée ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'arrêt de travail pour maternité, est indemnisée à hauteur de 100 %.

L'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que la salariée aurait perçue si elle avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence de la salariée, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée à la salariée pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnisation due par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçue par la salariée, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge de la salariée par la loi.

En tout état de cause, l'intéressée ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont la salariée bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Entrées et sorties anticipées ou différées

Article 92.1.2

À compter du troisième mois de grossesse, la salariée bénéficie d'entrées et de sorties anticipées ou différées, sauf si elle bénéficie déjà d'horaires individualisés. Ces temps n'entraînent aucune perte de rémunération pour la salariée. Les modalités de mise en œuvre de ces entrées et sorties anticipées ou différées sont fixées par l'entreprise.

Adoption

Article 92.2

Le salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption pendant une durée fixée par le code du travail.

Au cours des périodes d'arrêt de travail dues à une adoption, le salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, est indemnisé à hauteur de 100 %.

L'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnisation due par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçu par le salarié, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, l'intéressé ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont le salarié bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Classification des emplois

Les principes de classement

Article 59

La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon une méthode déterminée paritairement, et permettant aux entreprises de la branche de s'adapter aux enjeux économiques et sociaux qui leur sont propres.

Afin de garantir l'objectivité de la démarche, chaque emploi est décrit puis classé au regard de la réalité de cet emploi.

L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quels que soient leur intitulé et la nature du travail effectué.

Le classement est ainsi réalisé sur une échelle unique, commune à l'ensemble des emplois.

Référentiel d'analyse des emplois

Article 60

L'analyse des emplois est réalisée à travers six critères classants. Ces critères valorisent les dimensions du travail essentielles pour l'industrie.

Ces critères classants sont communs à tous les emplois, afin de prendre en compte la diversité des activités des entreprises industrielles. Les critères classants sont définis comme suit :

1° Complexité de l'activité : difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter ;

2° Connaissances : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience ;

3° Autonomie : latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi ; niveau de contrôle associé ;

4° Contribution : effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement ; nature et importance du champ d'action et de responsabilité ;

5° Encadrement / coopération : appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet ;

6° Communication : nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

La diversité des critères classants retenus permet d'analyser avec précision le contenu des emplois.

Afin de permettre une analyse précise des emplois, dans l'entreprise et dans la branche, dix degrés d'exigence sont définis pour chacun des critères classants, traduisant ainsi la progressivité du niveau d'exigence des emplois dans chacun de ces critères.

Les six critères classants et leurs dix degrés d'exigence constituent l'architecture du référentiel d'analyse des emplois, ci-dessous.

Référentiel d'analyse. Méthode de classification :

Cri tè r e s	Complexi té de l'activité	Conn aiss ances	Autonom ie	Contri bution	Encadrement- Coopération	Comm unicati on
De gré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation.	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence.	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats.	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique.	Direction/coordination de la totalité de l'organisation.	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés.
De gré 9	Élaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux.	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipl	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique.	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation.	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégi

Cri tèr es	Complexit é de l'activité	Conn aissa nces	Autonom ie	Contri bution	Encadrement- Coopération	Comm unicati on
		ine.	résultats.			ques.
De gré 8	Élaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionn els.	L'emp loi néces site des conna issanc es spécia lisées dans une discipl ine ou des conna issanc es appro fondie s dans plusie urs discipl ines.	L'emploi requiert de détermine r des orientation s et l'adaptatio n des moyens alloués avec validation par les résultats.	L'empl oi engage le dévelo ppeme nt d'un sous- ensem ble de l'organi sation/ entité écono mique.	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens.	L'emplo i nécessi te négocia tions et représe ntation avec des acteurs majeur s et diversifi és.
De gré 7	Analyses et études nécessitant la combinaiso n d'un ensemble de techniques ou une spécialisati on dans l'une d'elles.	L'emp loi néces site des conna issanc es appro fondie s dans une discipl ine ou	L'emploi requiert de détermine r des méthodes/ procédés/ moyens avec validation sur demande.	L'empl oi engage la perfor mance d'un sous- ensem ble de l'organi sation/ entité écono mique.	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens.	L'emplo i nécessi te la recher che de l'adhési on/du compro mis dans un context e d'intérê

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
		des connaissances générales dans plusieurs disciplines.				ts différents/divergents avec enjeux significatifs.
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées.	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline.	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers.	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département.	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées.	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités.
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers.	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques.	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concrtés avec des

Cri tè res	Complexit é de l'activité	Conn aissa nces	Autonom ie	Contri bution	Encadrement- Coopération	Comm unicati on
	difficultés.	discipl ine.		départ ement.		interloc uteurs à impliqu er.
De gré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciatio n et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter.	L'emp loi néces site des conna issanc es profes sionn elles théori ques et pratiq ues.	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel.	L'empl oi impliqu e des actions déterm inantes produis ant des effets sur diffé rentes équipes de travail.	Appui technique/organisat ionnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques.	L'emplo i nécessi te commu nication démon strative, argume ntation.
De gré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés.	L'emp loi néces site des conna issanc es profes sionn elles essen tielle ment pratiq ues.	L'emploi requiert de sélection ner des solutions identifiées sous contrôle fréquent.	L'empl oi a un effet sur des emplois de nature diffé rente au sein de l'équip e de travail.	Appui technique/organisat ionnel individuel.	L'emplo i nécessi te l'ajuste ment des répons es en fonctio n des interloc uteurs.
De gré 2	Réalisation de tâches simples et diverses,	L'emp loi néces site	L'emploi requiert d'appliqu er des	L'empl oi a un effet sur des	Partage d'expériences/conn aissances et/ou coopération	L'emplo i nécessi te

Cri tè res	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement- Coopération	Communication
	identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension.	des connaissances élémentaires.	solutions identifiées sous contrôle fréquent.	emplois de nature identique ou similaire.	régulière.	questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat.
De gré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies.	L'emploi nécessite des connaissances minimales.	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent.	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités.	Coopération ponctuelle.	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples.

La méthode de cotation des emplois

Article 61

Méthode générale de cotation

Article 61.1

La cotation nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi.

Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et de rendre compte, le plus fidèlement possible, de la diversité des emplois existants, chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel prévu à l'article 60 de la présente convention, correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus.

Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au numéro du degré correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 10.

L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer la cotation d'un emploi. Le référentiel visé à l'article 60 de la présente convention permet donc de distinguer 55 cotations différentes, comprises entre 6 et 60 points.

Indications spécifiques relatives au critère « connaissances »

Article 61.2

Conformément aux dispositions de l'article 61.1 de la présente convention, le degré attribué au critère « connaissances » est uniquement déterminé au regard des connaissances nécessaires pour occuper l'emploi considéré. Les connaissances correspondant à chacun des dix degrés d'exigence du critère « connaissances » peuvent avoir été acquises par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience.

Les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances ».

Afin de faciliter l'évaluation du critère « connaissances », les signataires identifient ci-dessous, à titre indicatif, le degré d'exigence du critère « connaissances » auquel est susceptible de correspondre chaque niveau de diplômes prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé aux articles L. 6113-1 et D. 6113-19 du code du travail, en correspondance avec le précédent classement issu de la nomenclature approuvée le 21 mars 1969.

Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Niveau de diplômes prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé à l'article D. 6113-19 du code du travail et par l'article 2 du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	(ex-niveau I) – Grade de Doctorat	8 ou plus
7	(ex-niveau I) – Grade de Master	7 ou plus
6	(ex-niveau II) – Grade de Licence	6
5	(ex-niveau III) – (BTS, DUT)	5 ou 6
4	(ex-niveau IV) – (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)	4
3	(ex-niveau V) – (CAP, BEP...)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1

L'échelle unique de classification

Article 62

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle unique permet le classement dans un même dispositif de tous les emplois, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les salariés en alternance.

Principes

Article 62.1

Les 55 cotations visées à l'article 61.1 de la présente convention font l'objet de regroupements en 18 classes d'emplois. Chaque classe d'emplois est désignée par un numéro compris entre 1 et 18.

Les classes font, elles-mêmes, l'objet de regroupements en 9 groupes d'emplois. Chaque groupe d'emplois est désigné par une lettre allant de A à I.

Les regroupements sont définis comme suit :

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

Identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres

Article 62.2

Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.

Dispositions particulières applicables aux salariés précédemment rattachés à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972

Article 68

Les salariés dont l'emploi relève, au 1er janvier 2024, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972, mais qui ne remplissent pas les conditions pour être classés dans les groupes d'emplois F, G, H ou I selon la convention collective nationale du 7 février 2022, continuent de bénéficier, tant qu'ils occupent le même poste au sein de l'entreprise à cette date, des dispositions suivantes de la convention collective nationale du 7 février 2022 :

- les durées de préavis en cas de démission ou de licenciement ;
- la prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail pour le calcul de l'ancienneté ;
- les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement : le salarié percevra, selon la formule la plus favorable, l'indemnité légale ou l'indemnité conventionnelle applicable aux non-cadres ou aux cadres ;
- les règles relatives à l'incidence de la maladie sur le droit à congés payés ;
- l'indemnisation des absences pour maladie ou accident du travail.

Classification salariés en contrat d'alternance

Article 62.4

L'employeur classe les bénéficiaires d'un contrat en alternance pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, dans l'une des 4 familles suivantes :

- relèvent de la famille 1 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emplois A de la grille de classification des emplois de la branche ;
- relèvent de la famille 2 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée,

doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A et B de la grille de classification des emplois de la branche ;

- relèvent de la famille 3 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 5 ou au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A, B et C de la grille de classification des emplois de la branche ;
- relèvent de la famille 4 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au moins au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A, B, C et D de la grille de classification des emplois de la branche.

Exemples de diplômes [1]	Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Famille de classement en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée	Groupe(s) d'emploi selon la grille de classification des emplois de la branche
Doctorat	8	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Master, diplôme d'ingénieur	7	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Licence, BUT	6	Famille 3	Groupes A, B et C
BTS, DUT	5	Famille 3	Groupes A, B et C
Baccalauréat professionnel ou technologique	4	Famille 2	Groupes A et B
CAP, BEP	3	Famille 1	Groupe A

[1] Les titres à finalité professionnelle et les CQP préparés par des salariés titulaires d'un contrat en alternance sont classés par niveau selon le cadre national des

certifications professionnelles, permettant d'identifier la famille de classement correspondante.

Salaires, primes et indemnités

Salariés auteurs d'une invention

Les règles communes

Article 148

Seules sont visées par le présent chapitre les inventions brevetables.

Lorsque le salarié est l'auteur d'une invention, cette situation est régie par les articles L. 611-7 et suivants et R. 611-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle.

Le salarié auteur d'une invention doit en informer immédiatement l'employeur. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

Les inventions de mission

Article 149

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. L'employeur informe le salarié auteur d'une telle invention lorsque cette dernière fait l'objet du dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle et lors de la délivrance, le cas échéant, de ce titre.

Chaque salarié, auteur d'une invention de mission dévolue à l'employeur, perçoit une rémunération supplémentaire.

Cette rémunération supplémentaire est égale à 300 euros. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la rémunération supplémentaire, toutes les sommes ayant le même objet sont prises en compte.

Elle peut prendre la forme d'une prime qui est versée en une ou plusieurs fois et dont le droit est ouvert à la date de l'invention.

En outre, l'employeur examinera les modalités d'un éventuel complément de rémunération supplémentaire au profit du salarié auteur d'une invention de mission, notamment lorsque l'invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise.

Les inventions attribuables

Article 150

Lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance

ou l'utilisation des techniques ou moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, il est possible à l'employeur de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de cette invention par le paiement d'un juste prix qui est librement négocié entre les parties.

Les inventions ni de mission, ni attribuables

Article 151

Pour les autres inventions, qui ne sont ni de mission, ni attribuables, il est possible à l'employeur d'acquérir la propriété ou la jouissance de ces inventions, conformément au droit commun, par accord avec le salarié et moyennant le paiement d'un prix qui est librement négocié entre les parties.

Le temps d'habillage et déshabillage

Article 96.1

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage visé à l'article L. 3121-3 du code du travail n'est pas du temps de travail effectif. Il fait l'objet d'une contrepartie lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou conventionnelles, ou par le règlement intérieur ou le contrat de travail et qu'elle doit être mise et ôtée dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, notamment, en raison d'impératifs liés à des raisons d'hygiène ou de sécurité.

La contrepartie fixée par l'employeur est adaptée aux conditions d'habillage et de déshabillage imposées par l'entreprise. En tout état de cause, cette contrepartie ne peut être inférieure, pour chaque semaine comportant un temps d'habillage et de déshabillage visé à l'article L. 3121-3 du code du travail, à une indemnité égale à la moitié du taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit des contreparties au titre du temps d'habillage et de déshabillage, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la contrepartie prévue par cet accord d'entreprise.

Mobilité géographique

Article 72

La mobilité géographique peut constituer un facteur d'évolution professionnelle et d'enrichissement du parcours du salarié, en permettant une diversification de ses expériences et en renforçant sa capacité d'adaptation à des environnements professionnels variés. Elle accroît également les opportunités d'emplois.

Afin de lever certains freins à la mobilité géographique, des mesures d'accompagnement sont mises en place, en particulier lorsqu'un changement de résidence est rendu nécessaire.

Définition

Article 72.1

La mobilité géographique des salariés, c'est-à-dire le changement du lieu de travail, peut résulter :

1° De la décision unilatérale de l'employeur, lorsque ce changement ne constitue pas la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « modification du contrat de travail », car il intervient dans le même secteur géographique ;

2° De la mise en œuvre, par l'employeur, d'une clause de mobilité figurant dans le contrat de travail ;

3° De l'application d'un accord de performance collective visé à l'article L. 2254-2 du code du travail, afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi ;

4° D'un accord entre l'employeur et le salarié, à l'initiative de l'un ou de l'autre (ou, lorsque la loi le prévoit, d'un accord exprimé tacitement par le salarié), dans le cas d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « modification du contrat de travail ».

Accompagnement des mobilités nécessitant un changement de lieu de résidence

Article 72.2

Dispositions générales

Article 72.2.1

Dans les cas visés à l'article 72.1 de la présente convention, la modification du lieu de travail, à l'initiative de l'employeur, qui nécessite un changement de lieu de résidence, ouvre droit, pour le salarié, à la prise en charge, par l'employeur :

1° Des frais de déménagement ;

2° Des frais de transport et d'hébergement du salarié, ainsi que des autres personnes occupant le domicile lors du déménagement entre l'ancienne et la nouvelle résidence.

La prise en charge de ces frais par l'employeur est subordonnée au respect des conditions visées au deuxième alinéa de l'article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Les modalités de prise en charge de ces frais sont déterminées par accord entre les parties. À défaut d'accord, l'employeur rembourse :

- les frais de déménagement prévus au 1°, sur la base du devis le moins onéreux ; à ce titre, l'employeur peut demander au salarié la présentation d'au plus 3 devis ;
- les frais prévus au 2°, selon les modalités applicables dans l'entreprise.

Les frais prévus aux 1° et 2° sont remboursés au salarié dans la limite des dépenses réellement engagées, sous réserve que les dépenses soient justifiées.

Dispositions spécifiques à la mise en œuvre d'une clause de mobilité

Article 72.2.2

Dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'article L. 1121-1 du code du travail, le contrat de travail peut prévoir une clause de mobilité, par laquelle le salarié accepte par avance que son lieu de travail puisse être modifié par l'employeur au sein de la même entreprise dans le cadre d'une zone géographique préalablement définie. La clause de mobilité définit de façon précise sa zone géographique d'application, de manière qu'au moment de la conclusion de la clause, le salarié connaisse précisément le contenu de l'obligation de mobilité découlant de cette clause.

La clause de mobilité est insérée au contrat de travail du salarié lorsque la nature de son emploi la rend nécessaire pour le fonctionnement de l'entreprise. En tout état de cause, l'emploi du salarié doit relever au minimum du groupe d'emplois D.

En cas de modification significative de l'emploi du salarié au cours de l'exécution du contrat de travail, les parties sont invitées à examiner si la clause de mobilité demeure justifiée et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé.

La mise en œuvre de la clause de mobilité, lorsqu'elle nécessite un changement de lieu de résidence du salarié, intervenant dans le respect des conditions visées au 4e alinéa de l'article 72.2.1 de la présente convention, s'effectue dans les conditions définies ci-après.

La clause de mobilité est mise en œuvre par l'employeur conformément à l'intérêt de l'entreprise et dans le respect de l'obligation de loyauté. À ce titre, l'employeur prend en compte la vie personnelle et familiale du salarié, dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'article L. 1121-1 du code du travail.

Le salarié est informé de la mise en œuvre de la clause de mobilité au moins 2 mois avant sa date d'application effective, sauf accord entre les parties.

Les modalités opérationnelles de la mobilité géographique sont examinées à l'occasion d'un entretien entre l'employeur et le salarié.

Lorsque la clause de mobilité a déjà été appliquée, elle ne peut pas être à nouveau mise en œuvre dans les 30 mois suivant sa mise en œuvre précédente, sauf accord entre les parties.

Les dispositions de l'article 72.2.2 de la présente convention ne s'appliquent pas aux salariés dont la mobilité géographique est inhérente aux fonctions exercées.

Maintien temporaire de la rémunération

Cas du reclassement consécutif à une inaptitude

Article 71

À ce titre, lorsque la modification du contrat de travail résultant d'un reclassement sur un autre emploi au sein de la même entreprise consécutif à sa déclaration d'inaptitude par le médecin du travail emporte une diminution de sa rémunération, le salarié qui justifie d'au moins un an d'ancienneté à la date de l'accord entre les parties bénéficie du maintien temporaire de la rémunération correspondant à l'emploi pour lequel il a été déclaré inapte, pendant une période de 3 mois courant à partir de la date d'application de la modification du contrat de travail.

Cette période est portée à 4 mois si le salarié justifie d'au moins 3 ans d'ancienneté, et à 6 mois si le salarié justifie d'au moins 5 ans d'ancienneté.

La rémunération maintenue correspond à celle que le salarié aurait perçue, s'il avait travaillé dans les conditions de l'emploi pour lequel il a été déclaré inapte.

Le maintien temporaire de rémunération prévu au présent article n'est pas applicable à la part de la diminution de la rémunération résultant d'une réduction du temps de travail.

Cas de licenciement économique envisagé

Article 81.3

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise d'un salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, lorsque la modification emporte une diminution de la rémunération du salarié au sens de l'article L. 3141-24, I du code du travail, le salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an déterminée dans les conditions prévues par l'article L. 1234-1, 2° bénéficie du maintien temporaire de cette rémunération pendant une période de 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la modification du contrat de travail.

Cette période est portée à 4 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 3 ans, et à 6 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 5 ans.

Déplacements professionnels

Article 128

Dispositions générales

Les entreprises veillent à limiter le nombre et la fréquence des temps de déplacements professionnels sur des périodes de temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Lorsque le déplacement professionnel induit un décalage horaire important et que le salarié ne voyage pas dans des conditions de confort lui permettant de se reposer, l'employeur veille à lui faire bénéficier, à son arrivée, d'un temps de repos adapté, avant la reprise effective de son travail.

Lorsque les déplacements sont décidés par l'employeur, ce dernier veille à respecter un délai de prévenance tenant compte des caractéristiques de ce déplacement, et, en particulier, sa durée. Lorsque le déplacement modifie de façon significative l'organisation personnelle habituelle du salarié, ce délai est, en principe, au minimum de 48 heures, sauf en cas de circonstances particulières, liées notamment à la nature de l'emploi.

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit une ou des contreparties au titre du temps de déplacement professionnels, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la ou des contreparties prévues par cet accord d'entreprise.

Les temps de déplacement professionnel inhabituels

Article 129

En application de l'article L. 3121-4 du code du travail, lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière dans les conditions prévues ci-après.

Décompte du temps de travail en heures

Article 129.1

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en heures, si le temps de déplacement excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, apprécié au cours de chaque journée, est au plus égal à 30 minutes, la

contrepartie est déterminée par l'employeur, conformément au 3° de l'article L. 3121-8 du code du travail.

Si le temps de déplacement excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, apprécié au cours de chaque journée, est supérieur à 30 minutes, ce temps excédentaire est indemnisé sur la base du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié. Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un temps de repos équivalent. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Cette contrepartie financière ou en repos peut être attribuée en une seule fois dans le cadre d'une période de 12 mois civils.

En application de l'article L. 3121-4, alinéa 2 du code du travail, la part du temps de déplacement professionnel excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail et qui coïncide avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. Par ailleurs, le temps de déplacement entre deux lieux de travail constitue un temps de travail effectif.

Décompte du temps de travail en jours

Article 129.2

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en jours sur l'année, les entreprises veillent, dans le cadre de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle du salarié et dans le respect de l'autonomie requise pour la conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année, à limiter les déplacements sur un jour non travaillé et notamment le dimanche. Si le salarié est contraint d'effectuer des déplacements professionnels pendant un jour non travaillé, en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de déplacement, il bénéficie d'une contrepartie définie comme suit :

- pour chaque trimestre civil au cours duquel le nombre de déplacements sur un jour de repos est inférieur à trois, la contrepartie est fixée au niveau de l'entreprise ;
- pour chaque trimestre civil au cours duquel le nombre de déplacements sur un jour de repos est au moins égal à trois, la contrepartie est au moins égale à la valeur d'une journée de salaire. Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Temps de déplacement des salariés itinérants

Article 130

Les salariés itinérants sont des salariés qui effectuent des déplacements habituels inhérents à la nature de leur emploi et qui, de ce fait, n'ont pas de lieu fixe ou habituel de travail.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en heures, le temps de déplacement quotidien situé en dehors du temps de travail effectif du salarié itinérant donne lieu à une contrepartie déterminée comme suit :

1° Le temps de déplacement qui excède une heure trente aller-retour, sans dépasser deux heures trente, est indemnisé sur la base du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié ;

2° Le temps de déplacement qui excède deux heures trente aller-retour est indemnisé au taux horaire de base du salarié.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un temps de repos équivalent. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Cette contrepartie financière ou en repos peut être attribuée en une seule fois dans le cadre d'une période de 12 mois civils.

Les dispositions de l'article 129.2 de la présente convention sont applicables aux salariés itinérants dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année.

Frais de déplacement professionnel

Article 131

Les frais professionnels, au sens du droit du travail, sont les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise.

Les frais professionnels sont remboursés par l'employeur à hauteur des dépenses réellement engagées par le salarié sur présentation des justificatifs correspondants ou, pour tout ou partie de ces frais, sous la forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise sous réserve que cette indemnité ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des frais engagés par le salarié.

Voyage de détente

Article 132

Au cours d'un déplacement professionnel d'une durée au moins égale à 2 semaines sur un lieu de travail éloigné de plus de 2 heures du domicile du salarié, ce dernier bénéficie d'au moins un voyage de détente, dans les conditions déterminées comme suit :

1° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de 5 heures au plus, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente toutes les 2 semaines ;

2° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de plus de 5 heures et de 10 heures au plus, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente chaque mois ;

3° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de plus de 10 heures, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente par trimestre.

Par exception aux alinéas précédents, lorsque la durée du déplacement professionnel est au moins égale à 6 mois, les voyages de détente sont fixés dans le cadre de l'entreprise.

Pour l'appréciation des conditions d'éloignement de 2 heures, 5 heures et 10 heures, visées au présent article, est pris en compte le mode de transport imposé par l'employeur, ou, à défaut, le mode de transport le plus rapide.

Le voyage de détente donne droit au salarié à la prise en charge par l'employeur des frais d'un trajet aller-retour lui permettant de regagner sa résidence principale. L'employeur détermine la périodicité et les modalités de prise en charge du voyage de détente.

Le voyage de détente coïncide avec des jours habituellement non ouvrés.

À l'occasion du voyage de détente, l'employeur s'assure par tout moyen que le salarié est en mesure de bénéficier d'une durée minimale de séjour de 2 jours non ouvrés entre la fin du trajet aller et le début du trajet retour. En cas de déplacement professionnel éloignant le salarié de son domicile de plus de 10 heures, la durée minimale de ce séjour est de 3 jours.

Congés pour événements familiaux

Article 133

Le congé pour événement de famille accordé par les dispositions législatives ou conventionnelles pour faire face au décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à la prise en charge par l'employeur des frais d'un trajet aller-retour permettant au salarié d'assister aux cérémonies et/ou de réaliser les formalités qui lui incombent pendant ce congé.

Pour les autres congés pour événements familiaux accordés par les dispositions législatives ou conventionnelles, les frais du trajet aller-retour sont pris en charge par l'employeur au titre du voyage de détente prévu à l'article 132 de la présente convention, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue pour ce voyage.

En situation de déplacement professionnel, la durée du congé pour événement de famille est appréciée outre le temps de voyage nécessaire au salarié pour participer à l'événement de famille considéré.

Garantie du nombre de jours fériés

Article 134

Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés chômés en application d'une disposition législative ou conventionnelle, dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été en déplacement.

Conditions de déplacement

Article 135

L'employeur s'efforce de déterminer le mode de transport le plus adapté, compte tenu des contraintes auxquelles le salarié peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci.

Représentation du personnel

Article 136

Les salariés en déplacement professionnel bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de représentation du personnel exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les représentants du personnel doivent disposer, en particulier lorsqu'ils sont en situation de déplacement professionnel, du temps nécessaire aux déplacements liés à l'exercice de leur mandat.

Les temps et frais de déplacement pour se rendre à une réunion sur convocation de l'employeur

Article 136.1

Les salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de représentation du personnel, qui se rendront à une réunion, de l'institution ou de négociation, sur convocation de l'employeur verront la part du temps de déplacement effectuée en dehors de l'horaire normal de travail, excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, indemnisée selon les dispositions légales. La part de ce temps coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Si le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année est contraint d'effectuer des déplacements pendant un jour non travaillé, pour se rendre à une réunion visée à l'alinéa précédent, en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de la réunion, il bénéficie d'une contrepartie définie selon les modalités fixées à l'article 129.2 de la présente convention.

Le temps de déplacement pour se rendre à une réunion visée à l'alinéa précédent n'est pas déductible du crédit d'heures de délégation que les intéressés détiennent.

Les frais de déplacement exposés par les représentants du personnel pour se rendre aux réunions organisées sur convocation de l'employeur sont pris en charge conformément à l'article 131 de la présente convention.

Les temps et frais de déplacement dans les autres situations

Article 136.2

Les trajets des salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de représentation du personnel, qui sont liés à l'exercice d'une fonction de représentation du personnel, et qui interviennent pour des motifs différents de ceux visés aux paragraphes précédents, peuvent donner lieu à l'indemnisation précitée, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement. La prise en charge de tout ou partie des frais favorise le dialogue social, en particulier lorsque le lieu de l'activité professionnelle du représentant du personnel est éloigné du lieu d'exercice de son mandat.

Le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation, à l'exclusion des temps de trajet pour mener les recherches et enquêtes prévues au 1° et 3° de l'article L. 2315-11 du code du travail.

Élections

Article 136.3

L'employeur laisse le temps nécessaire et met en place, le cas échéant, les mesures appropriées pour permettre à tout salarié amené à effectuer des déplacements, de voter.

Autres dispositions relatives aux déplacements professionnels

Article 137

Déplacements avec un véhicule

Article 137.1

Dispositions communes

Article 137.1.1

Le salarié amené à se déplacer avec un véhicule dans le cadre de ses fonctions doit tenir informé son employeur de toute décision de suspension ou de retrait affectant son permis de conduire.

Déplacement avec le véhicule personnel

Article 137.1.2

L'utilisation du véhicule personnel du salarié pour les besoins du service nécessite un accord entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur, dans les conditions applicables à l'entreprise. Le salarié

met à la disposition de l'employeur les documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

L'employeur vérifie par tout moyen que le véhicule personnel du salarié, nécessaire pour l'exercice de son activité professionnelle, est couvert par un contrat d'assurance en cours de validité adapté à l'usage qui est fait du véhicule.

Événements survenant au cours du déplacement professionnel

Article 137.2

Maladie ou accident

Article 137.2.1

Dans le cas où le salarié devrait, sur avis d'un médecin, interrompre le déplacement, l'employeur fait accomplir les démarches nécessaires et prend en charge les frais de retour au lieu de résidence principale.

Si l'arrêt dû à la maladie ou à l'accident du salarié excède 15 jours, en l'absence d'hospitalisation, la date de son prochain voyage de détente, prévu à l'article 132 de la présente convention, peut être modifiée de façon à lui permettre d'en bénéficier pendant son arrêt de travail, sans pour autant entraîner un décalage du cycle des voyages de détente suivants.

Si le salarié est hospitalisé sur place, l'employeur peut, à la demande du salarié, lui permettre de poursuivre son hospitalisation près de son domicile, sous réserve qu'il soit reconnu transportable, par le médecin en charge du suivi médical.

En cas d'hospitalisation du salarié ou en cas de maladie ou d'accident du salarié entraînant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou mettant en jeu le pronostic vital de ce dernier et attesté par un certificat médical, l'employeur prend en charge les frais d'un voyage aller-retour d'une personne proche du salarié.

Licenciement

Article 137.2.2

En cas de licenciement au cours de son déplacement, les frais de voyage du salarié, du lieu d'exécution de la mission au lieu de résidence habituel, constituent des frais professionnels à la charge de l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans un délai raisonnable suivant la rupture du contrat de travail.

Décès

Article 137.2.3

En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps sont supportés par l'employeur.

L'employeur prend également en charge les frais d'un voyage aller-retour d'une personne proche du salarié.

Les déplacements professionnels

Article 170

L'employeur veille à ce que leurs conditions de déplacement garantissent une qualité de transport compatible avec la bonne réalisation de leurs missions.

Les trajets en train des salariés relevant des groupes d'emploi F à I s'effectuent en 1^{re} classe.

Lorsque le déplacement professionnel induit un décalage horaire important et que le salarié ne voyage pas dans des conditions de confort lui permettant de se reposer, l'employeur veille à lui faire bénéficier, à son arrivée, d'un temps de repos adapté, avant la reprise effective de son travail.

La négociation annuelle obligatoire visée au 8° de l'article L. 2242-17 du code du travail relative à la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail peut également porter sur les conditions de déplacement professionnel.

Prime d'ancienneté

Modalités de calcul

Article 142

Le salarié dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté est calculée en appliquant, à la base de calcul spécifique du salarié multipliée par cent, le nombre d'années d'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans.

La base de calcul spécifique est déterminée en multipliant la valeur du point par un taux, figurant en annexe 7 de la présente convention, pour chaque classe d'emplois.

La valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale ou sectorielle. Cette valeur est fixée par un accord territorial ou sectoriel.

À compter du 1^{er} janvier 2024, en l'absence d'accord territorial ou sectoriel prévoyant la valeur du point, les signataires de la présente convention conviennent que la valeur du point applicable est la dernière négociée sur le territoire ou le secteur concerné.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Il supporte donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année, soit la majoration de 30 % dans les conditions de l'article 139 de la présente convention.

La prime d'ancienneté doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Calcul de la prime d'ancienneté

Annexe 7

De la classe d'emplois 1 à 10 comprise, le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté est fixé de la façon suivante :

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,6 %	1,75 %	1,95 %	2,2 %	2,45 %	2,6 %	2,9 %	3,3 %	3,8 %

Pour rappel, la formule de calcul de la prime d'ancienneté prévu à l'article 142 de la présente convention est la suivante :

$$([\text{base de calcul spécifique}] \times 100) \times \text{nombre d'années d'ancienneté}$$

La base de calcul spécifique est égale à la valeur de point multiplié par le taux en pourcentage.

À titre d'illustration : soit un salarié Y, qui a 8 ans d'ancienneté dans la même entreprise, et qui occupe un emploi classé A1, et dont la valeur du point sur son territoire est de 5 euros.

L'application de la formule précédente s'exprime de la façon suivante :

$$([5 \times 1,45 \%] \times 100) \times 8 = 58 \text{ euros mensuels bruts 35 heures}$$

Dispositions transitoires

Article 143

Étant attachés au maintien de la prime d'ancienneté, les signataires de la présente convention conviennent de réviser la formule de calcul de la prime d'ancienneté, afin de l'adapter à la nouvelle classification applicable dans la branche de la métallurgie.

Un complément est attribué au salarié titulaire d'un contrat de travail au 31 décembre 2023, si, en janvier 2024, en raison de la seule entrée en vigueur de la convention collective, pour la même durée du travail, cette nouvelle formule conduit à un montant de la prime d'ancienneté inférieur à celui perçu en décembre 2023. Le montant de ce complément est apprécié au regard de l'évolution d'un des paramètres de calcul de la prime d'ancienneté et pour la même durée du travail. Il est alloué au salarié dans la limite du montant du complément perçu au titre de l'année 2024 et aussi longtemps qu'il n'a pas été rattrapé par le montant de la prime d'ancienneté nouvelle. Le complément est versé mensuellement au salarié, et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Dispositions particulières applicables aux salariés titulaires d'un contrat en alternance

Rémunérations minimales

Article 152

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des bénéficiaires d'un contrat en alternance comme suit. La rémunération minimale d'un alternant est fixée selon un pourcentage du Smic déterminé à l'article 152.1 de la présente convention, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 152.2.

Pourcentage du Smic applicable

Article 152.1

Pourcentage du Smic applicable aux apprentis

Article 152.1.1

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1° Pour les jeunes âgés de 15 à 17 ans :

- 35 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 45 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 55 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 ans à 25 ans :

- 55 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés d'au moins 26 ans :

100 % du Smic, quelle que soit l'année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

Pourcentage du Smic applicable aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

Article 152.1.2

Salariés âgés de moins de 26 ans

Article 152.1.2.1

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat de travail à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6325-15 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixé comme suit :

1° Pour les titulaires d'un CQPM/CQPI ou d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- 70 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

2° Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :

- 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Salariés âgés de 26 ans et plus

Article 152.1.2.2

Pour les contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de 26 ans et plus, la rémunération minimale applicable est au moins égale à 100 % du Smic.

Rémunérations annuelles garanties applicables aux salariés titulaires d'un contrat en alternance

Article 152.2

Barème

Article 152.2.1

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat en alternance, pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou

de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 4 familles de classement définies à l'article 62.4 de la présente convention.

Famille 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe A, classe 1 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe A, classe 2 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe B, classe 3 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 4

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 4, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe B, classe 4 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Application

Article 152.2.2

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail, soit pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures.

La rémunération annuelle garantie s'applique pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

La rémunération annuelle garantie est réduite, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable au salaire minimum hiérarchique, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application de la rémunération annuelle garantie, ainsi adaptée le cas échéant, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- la rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Modalités d'application aux alternants de certaines dispositions conventionnelles en matière de rémunération

Article 153

Prime d'ancienneté

Article 153.1

Le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté applicable aux salariés en alternance, pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, est, pour chaque famille de classement, celui fixé par l'annexe 7 de la présente convention, pour la classe d'emploi correspondante.

Famille de classement	Famille 1	Famille 2	Famille 3	Famille 4
Taux	Classe d'emploi 1	Classe d'emploi 2	Classe d'emploi 3	Classe d'emploi 4

Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

Article 153.2

Pour l'application des articles 144 et 145 de la présente convention, le calcul de la contrepartie s'effectue sur la base de la rémunération annuelle garantie.

Prime de fidélité à l'issue du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée

Article 154

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat a été exécuté, il bénéficie, après le 12^e mois d'exécution du nouveau contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée suivant le dernier contrat de professionnalisation, d'une prime de fidélité.

Le montant de cette prime est égal à 5 % de la valeur annuelle de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié au terme de son contrat de professionnalisation.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

Dispositions finales

Article 155

Un complément de rémunération est attribué pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, au salarié titulaire du contrat en alternance au 31 décembre 2023 si, au terme du contrat en alternance ou au 31 décembre 2024 au plus tard, pour la même durée du travail, sa rémunération annuelle garantie pour l'année 2024 est inférieure à celle au titre de l'année 2023.

Salaires minima hiérarchiques (SMH)

Application des salaires minima hiérarchiques

Article 139

Les salaires minima hiérarchiques sont adaptés à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En conséquence, ils supportent, le cas échéant, les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires ou pour rémunération forfaitaire.

Ils sont réduits, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif

Enfin, ils sont adaptés, au prorata, en cas de modification, en cours d'année, de la fonction du salarié entraînant un changement du classement applicable à la nouvelle fonction.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de

- 15 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus ;
- 30 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année 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.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de 30 %. Les salaires minima hiérarchiques ainsi majorés sont adaptés en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif prévu par le contrat de travail lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

Les signataires de la présente convention estiment qu'une expérience professionnelle de six années est une condition du plein exercice, par les débutants, des emplois du groupe F.

Sont usuellement considérés comme débutants, au sens du présent article, les salariés, embauchés au sortir des études, dont l'expérience professionnelle nécessite une période de mise en pratique des connaissances acquises et d'intégration à l'entreprise.

En conséquence, afin de valoriser la prise progressive d'autonomie et de responsabilité, le barème unique est adapté donnant lieu à l'application de

montants spécifiques de salaires minima hiérarchiques durant ces six années. Ces montants sont majorés de :

- 5 % après deux années d'expérience professionnelle ;
- 8 % après quatre années d'expérience professionnelle.

Après six années d'expérience professionnelle, le salarié se voit appliquer les montants du barème unique des salaires minima hiérarchiques, indiqués pour la durée du travail applicable, tels que définis dans l'annexe 6 de la présente convention.

Équivaut à une année d'expérience professionnelle toute année de travail effectuée comme cadre ou dans un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée. Chacune de ces six années d'expérience peut être acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail, dans une ou plusieurs entreprises.

Les signataires de la présente convention considèrent que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée contribuent à l'acquisition d'une expérience professionnelle au sens du présent article. Aussi, ils conviennent que pour chaque période d'exécution d'un ou plusieurs contrats en alternance, conclus dans une ou plusieurs entreprises, dont la durée est égale à deux ans, l'expérience professionnelle prise en compte est égale à un an.

À titre transitoire, le barème unique adapté est applicable aux salariés en poste dans l'entreprise au 31 décembre 2023 et ayant moins de six années d'expérience professionnelle au sens des présentes dispositions.

À ce titre, entre également dans le calcul des années d'expérience professionnelle, toute année de travail antérieure au 1er janvier 2024 effectuée comme cadre ou dans un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, au titre d'un ou plusieurs contrats de travail dans une ou plusieurs entreprises. Tout contrat d'apprentissage et de professionnalisation conclu antérieurement au 1er janvier 2024, dans une ou plusieurs entreprises, ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, est pris en compte pour justifier des conditions fixées au 15ème alinéa du présent article.

Assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques

Article 140

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques, ainsi adaptés le cas échéant, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- la rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

Période transitoire

Article 141

L'instauration, au niveau national, d'un barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1er janvier 2024 conduit à faire converger les différents salaires minima hiérarchiques fixés jusqu'en 2023 par 76 accords territoriaux pour les mensuels et par les accords nationaux annuels déterminant le barème des ingénieurs et cadres en application de la convention collective nationale du 13 mars 1972.

Du fait des disparités constatées entre les différents salaires minima hiérarchiques territoriaux d'une part, et ceux applicables aux ingénieurs et cadres d'autre part, la convergence de ces différents minima hiérarchiques dans une grille unique pourra aboutir, pour certaines entreprises, à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires de la présente convention conviennent d'instituer une période transitoire pour ces entreprises comprenant 150 salariés ou moins, liés à l'entreprise par un contrat de travail et composant sa masse salariale.

Pour les entreprises dans lesquelles l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2024 entraînerait une hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5 % concernant au minimum 25 % de leur effectif, l'obligation d'application du barème unique national est reportée au plus tard au 1er janvier 2030.

Pour apprécier le niveau de la hausse de la masse salariale simulée consécutive à l'entrée en vigueur du barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1er janvier 2024, les entreprises déterminent leur masse salariale au titre de l'année 2023. Celle-ci est composée de l'ensemble des rémunérations brutes versées aux salariés liés par un contrat de travail à l'entreprise.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année 2023, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération retenue pour le calcul de la masse salariale 2023 est sera reconstitué sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En cas d'arrivée au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à retenir pour le calcul de la masse salariale 2023 est celui perçu par le salarié au titre de cette année, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension. Pour le calcul de la masse salariale 2024, le SMH est proratisé dans les mêmes conditions.

Les entreprises fixent ensuite, en fonction d'un effectif identique à celui ayant donné lieu à l'appréciation de la masse salariale de 2023, la masse salariale simulée de 2024, en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1er janvier 2024.

Elles comparent enfin le niveau des deux masses salariales afin d'obtenir un pourcentage d'augmentation.

Cette comparaison a lieu au plus tôt dès la connaissance de la masse salariale 2023 et au plus tard avant le 31 mars 2024. Elle est effectuée au regard de la classification prévue par le présent dispositif conventionnel.

Pour ces mêmes entreprises, les salaires minima hiérarchiques applicables à compter du 1er janvier 2024 correspondent aux valeurs du barème unique national diminuées du pourcentage que représenterait leur hausse de la masse salariale annuelle si elles avaient appliqué le barème unique 2024 en annexe 6 de la présente convention. Pour les salariés en poste au 31 décembre 2023, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises, au titre de l'année 2024, ne doivent pas être inférieurs à ceux applicables en 2023. Pour les salariés embauchés à compter du 1er janvier 2024, les salaires minima applicables sont identiques à ceux des salariés occupant un poste relevant de la même classe d'emplois.

À compter du 1er janvier 2025, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises sont au minimum augmentés, pour chaque classe d'emplois, à hauteur du pourcentage de revalorisation négocié chaque année pour chaque classe d'emplois du barème unique de salaires minima hiérarchiques. Ce pourcentage de revalorisation est majoré de 1,5 points dans la limite du barème unique applicable pour l'année civile donnée.

Les modalités suivantes s'appliquent pour les entreprises éligibles à cette mesure et souhaitant bénéficier des présentes dispositions

- dès la comparaison susmentionnée effectuée par l'employeur, l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise atteste cet impact potentiel sur la masse salariale 2023 de l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable en 2024 et des difficultés économiques que cela pourrait entraîner ;
- les salaires minimaux hiérarchiques applicables aux salariés de l'entreprise sont communiqués chaque année au comité social et économique lorsqu'il existe ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés ;

- le comité social et économique, s'il existe, peut demander, à l'expert-comptable ou au commissaire aux comptes, de lui présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la masse salariale et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner.

Barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de l'année 2024

Annexe 6

Sous réserve, pour le groupe d'emplois F, de la condition particulière d'expérience professionnelle de six années, telle que définie par le second tableau ci-après, le barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de 2024, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Le barème unique ci-dessus fixant des salaires minima hiérarchiques pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis le salarié.

Conformément à l'article 139 de la présente convention, les montants des salaires minima hiérarchiques des barèmes uniques ci-dessous sont majorés de 15 % ou 30 % pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Croupe d'emplois	Classe d'emploi	Salaire en €
A	1	21 700
	2	21 850
B	3	22 450
	4	23 400
C	5	24 250
	6	25 550
D	7	26 400
	8	28 450
E	9	30 500
	10	33 700
F	11	34 900
	12	36 700

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Salaire en €
G	13	40 000
	14	43 900
H	15	47 000
	16	52 000
I	17	59 300
	18	68 000

À partir de 2024, le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés débutants occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	À partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	À partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle
11	28 200	29 610	31 979
12	29 700	31 185	33 680

Conformément à l'article 139 de la présente convention, le barème adopté figurant à l'alinéa précédent inclut les majorations de 5 % ou 8 % prévues pour les salariés débutants du groupe d'emplois F justifiant, respectivement, de 2 ans ou 4 ans d'expérience professionnelle.

Dispositions territoriales et sectorielles

Département de l'Ain

Accord du 13-06-2022

Remise de la médaille du travail

Personnel visé : Groupes d'emplois A, B, C, D et E.

Modalités : Attribution d'une journée indemnisée à l'occasion de la remise de la médaille du travail pour les 20, 30, 35 et 40 ans de service

Valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté

Au 1-3-2026 : 5.10 € (Accord du 23 janvier 2026)

Département de l'Aisne

Avenant du 06-07-2022

Réduction d'horaire pendant la grossesse

Les salariées (non-cadres) relevant des groupes d'emplois A à E peuvent, à partir du 4^e mois de grossesse, demander à bénéficier d'une réduction d'horaire.

Elles ont la possibilité de remplacer les entrées et sorties anticipées prévues par la convention collective par une pause quotidienne de 15 minutes, éventuellement fractionnable.

Cette pause n'entraîne aucune réduction de salaire.

Prime de vacances

a) Conditions :

Les salariés (non-cadres) relevant des groupes d'emplois A à E et présents dans l'effectif de l'entreprise au 31 mai reçoivent une prime de vacances.

L'entreprise verse cette prime au moment du départ en congés ou lors du paiement du congé principal.

b) Montant 2025 : 564 € (Accord du 28-5-2025)

c) Montant proratisé :

L'entreprise calcule la prime au prorata des mois complets pour les salariés embauchés après le 1^{er} juin de l'année précédente.

Elle ajuste la prime en fonction de la durée contractuelle de travail pour les salariés à temps partiel.

d) Réduction :

L'entreprise réduit de manière proportionnelle le montant de la prime pour les salariés qui cumulent plus de 30 journées d'absence entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Les absences assimilées à du temps de travail effectif ne sont pas prises en compte.

e) Déduction :

L'entreprise déduit du montant de la prime toute autre prime existante ayant le même caractère que la prime de vacances, quelle que soit sa dénomination.

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 28-05-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,64 € à compter du 01-07-2025.

Département de l'Allier

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 12-04-2024

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,35 € à compter du 01-05-2024.

Département des Alpes-Maritimes

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 11-02-2025

Les dispositions ci-après sont applicables dans le département des Alpes-Maritimes

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,06 € à compter du 01-03-2025.

Département des Ardennes

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 04-06-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,04 € à compter du 01-06-2025.

Prime de vacances

Accord du 04-06-2025

a) Bénéficiaires et modalités de versement

Les salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E bénéficient de la prime de congés payés.

Pour pouvoir en bénéficier, le salarié doit être présent la veille de son départ en congé ainsi que le jour prévu de reprise du travail.

Cette obligation ne s'applique pas en cas d'autorisation préalable, de motif d'absence justifié, de rupture conventionnelle ou de licenciement (sauf en cas de faute grave ou de faute lourde).

b) Montant

L'employeur calcule la prime en multipliant le nombre de jours de congés payés légaux acquis par un taux fixé d'un commun accord entre les parties.

La prime est ensuite proratisée pour les salariés à temps partiel.

L'employeur réduit la prime de 5 % pour chaque jour d'absence non justifiée.

Il verse la prime sous forme d'un acompte sur salaire avant le départ en congé payé.

C) Montants applicables :

Pour l'exercice du 1er juin 2024 au 31 mai 2025, la prime s'élève à 25,33 € par jour de congé principal, soit 760 € pour 30 jours ouvrables.

Département de l'Aube

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 10-07-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,05 € à compter du 01-07-2025.

Territoires, cantons et communes de Belfort-Montbéliard

Les dispositions ci-après sont applicables aux territoires, cantons et communes suivants :

- territoire de Belfort ;
- cantons du département du Doubs : Audincourt ; Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers ; Bethoncourt ; Montbéliard ; Valentigney ;
- communes du canton de Maîche : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont ;
- communes de canton de Valdahon : Péseux et Rosières-sur-Barbèche.

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 12-02-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,12 € à compter du 01-02-2025.

Indemnité restauration de jour

Accord du 27-06-2022

a) Salariés concernés

L'indemnité de restauration de jour s'applique aux salariés non-cadres appartenant aux groupes d'emplois A à E.

Les représentants de commerce ainsi que les travailleurs à domicile sont exclus du bénéfice de cette indemnité.

b) Conditions de versement

L'employeur verse obligatoirement l'indemnité de restauration de jour lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié est contraint de prendre son repas sur son lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires qui ne lui permettent ni de rentrer à son domicile, ni d'accéder au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur (notamment en cas de travail en équipe, de travail posté, de travail continu ou d'horaires décalés) ;
- le salarié effectue effectivement au moins six heures de travail ;
- la prise de repas sur le lieu de travail entraîne pour le salarié des dépenses supplémentaires.

c) Montant

Le montant de l'indemnité de restauration de jour correspond à 60 % du montant d'exonération fixé chaque année par l'ACOSS au titre de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail.

Départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 24-02-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,41 € à compter du 01-03-2025.

Département du Calvados

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 03-06-2024

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,50 € à compter du 01-07-2024.

Dispositions spécifiques du département de la Charente

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 16-01-2026

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,83 € à compter du 17-04-2026.

Département de la Charente-Maritime

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 10-06-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,91 € à compter du 01-07-2025.

Congé payé supplémentaire

Accord du 29-06-2022

a) Salariés concernés

Les salariés qui relèvent des groupes d'emplois A à I bénéficient de ce dispositif de congé payé supplémentaire.

b) Congé payé supplémentaire

Chaque salarié concerné a droit à une journée de congé payé supplémentaire par an.

L'employeur fixe la date de cette journée après avoir informé le Comité social et économique (CSE).

Par exception, si le salarié ne prend pas cette journée, l'employeur peut lui verser une indemnité équivalente correspondant à cette journée de repos non prise.

Indemnité de panier

Accord du 29-06-2022

a) Bénéficiaires

Les salariés non-cadres appartenant aux groupes d'emplois A à E peuvent bénéficier de l'indemnité de repas de jour.

b) Conditions de versement

L'employeur doit verser l'indemnité de repas de jour lorsque certaines conditions sont réunies.

Cette indemnité est due si le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires, et qu'il ne peut pas rentrer à son domicile, ni accéder au restaurant d'entreprise, ni se restaurer à l'extérieur.

Ces situations concernent notamment le travail en équipe, le travail posté, le travail en continu ou encore les horaires décalés.

De plus, lorsque la restauration sur le lieu de travail entraîne pour le salarié des dépenses supplémentaires, l'indemnité doit être versée.

c) Montant

Le montant de l'indemnité de repas de jour correspond à 1 MG (minimum garanti).

Département du Cher

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 11-04-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 6,18 € à compter du 01-05-2025.

Département de la Corrèze

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Avenant n° 80 du 06-07-2023

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,60 € à compter du 01-01-2024.

Prime de fin d'année

Accord du 21-06-2022

Dispositions applicables du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026

Salariés concernés : L'employeur verse la prime de fin d'année aux salariés non cadres relevant des groupes d'emplois A à E qui comptent au moins six mois d'ancienneté et qui figurent à l'effectif au moment du paiement.

Montant : Le montant de la prime de fin d'année est fixé à 310 €.

Dispositions applicables à compter du 1er janvier 2027

L'employeur maintient le montant de la prime de fin d'année, au minimum pour sa dernière valeur applicable au 31 décembre 2026, soit par accord collectif, soit par engagement unilatéral, soit par usage.

À défaut de maintien de cette prime, l'employeur intègre le montant correspondant dans la rémunération annuelle des salariés concernés.

Prime de vacances

Accord du 21-06-2022

Dispositions applicables du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026

Salariés concernés : L'employeur verse la prime de vacances aux salariés non cadres relevant des groupes d'emplois A à E qui :

- comptent au moins six mois d'ancienneté au 1er juin ;
- sont présents le dernier jour de travail précédant le départ en congé ainsi que le jour de reprise du travail, sauf en cas de maladie, d'accident ou d'accord particulier avec l'employeur ;
- ne perçoivent pas d'indemnité compensatrice de congés payés en cas de rupture du contrat de travail.

La prime est versée une fois par an, à l'occasion du congé principal.

Montant :

Année	Montant
2024	210 €
2025	220 €
2026	230 €

Dispositions applicables à compter du 1er janvier 2027

L'employeur maintient le montant de la prime de vacances, au minimum pour sa dernière valeur applicable au 31 décembre 2026, soit par accord collectif, soit par engagement unilatéral, soit par usage.

À défaut de maintien de cette prime, l'employeur intègre son montant dans la rémunération annuelle des salariés concernés.

Départements de la Corse-du-Sud et de la Haute-Corse

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 11-02-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 3,74 € à compter du 01-03-2025.

Département de la Côte d'Or

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 08-12-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,57 € à compter du 01-01-2026.

Département des Côtes-d'Armor

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 11-07-2024

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,00 € à compter du 01-09-2024.

Département des Deux-Sèvres

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 31-10-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,80 € à compter du 01-01-2026.

Congés de fin de carrière

Accord du 29-06-2022

a) Salariés concernés : Sont concernés les salariés non-cadres relevant des groupes d'emplois A à E.

b) Dispositif de congés de fin de carrière

1. Conditions d'ouverture du droit :

Pour bénéficier des congés de fin de carrière, le salarié doit :

- formuler une demande écrite ;
- justifier d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un an avant la date prévue de départ à la retraite ;
- produire un justificatif émanant de la caisse de retraite précisant la date possible de départ.

2. Durée des congés :

- Le salarié bénéficie de 5 jours ouvrés de congés, en plus des congés payés légaux et conventionnels, lorsque le départ intervient à l'âge légal ou dans le cadre d'un dispositif de départ anticipé (carrière longue).
- Le nombre de jours est doublé (soit 10 jours ouvrés) pour les tuteurs ou maîtres d'apprentissage ayant accompagné, durant au moins un an au cours de leurs trois dernières années d'activité, un autre salarié dans la transmission de savoir-faire.

Ces congés sont rémunérés et assimilés à du temps de travail effectif.

3. Modalités de prise

Les congés doivent être pris dans les 12 mois précédant le départ à la retraite, en une seule fois, ou de manière fractionnée, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Ils ne peuvent pas être remplacés par une indemnité compensatrice.

Département de la Dordogne

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 22-09-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,45 € à compter du 01-01-2026.

Département du Doubs

Les dispositions ci-après sont applicables dans les cantons et communes suivantes :

- cantons : Baume les Dames, Besançon (1 à 6), Frasne, Morteau, Ornans, Pontarlier, Saint-Vit ;
- canton de Maîche sauf Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey, Villars-lès-Blamont ;
- canton de Valdahon sauf Péseux et Rosières-sur-Barbèche ;
- canton de Bavans : uniquement les communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers.

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 12-02-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,17 € à compter du 01-02-2025.

Prime de vacances

Accord du 22-06-2022

La prime de vacances est versée au moment de la prise des congés payés annuels.

Elle est proratisée en cas de congés incomplets.

a) Bénéficiaires : Sont concernés les salariés non-cadres relevant des groupes d'emplois A à E, à l'exclusion des VRP et des travailleurs à domicile.

b) Conditions d'attribution

Le salarié doit :

- justifier d'au moins 6 mois d'ancienneté, et
- bénéficier d'une indemnité de congés payés, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés.

c) Montant

Sauf dispositions plus favorables prévues par accord collectif, décision unilatérale de l'employeur ou usage,

le montant de la prime est fixé à 65 € (montant applicable au 31 décembre 2023).

Indemnité de restauration

Accord du 22-06-2022

a) Bénéficiaires : Sont concernés les salariés relevant des groupes d'emplois A à E, à l'exclusion des VRP et des travailleurs à domicile.

b) Conditions de versement

1 -L'indemnité de restauration est obligatoirement due lorsque les trois conditions suivantes sont réunies :

- Le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires ne lui permettant pas :
- de rentrer à son domicile,
- d'accéder au restaurant de l'entreprise, le cas échéant,
- ou de se restaurer à l'extérieur (notamment en cas de travail en équipe, posté, continu ou en horaires décalés).

2 - Le salarié a effectué au moins 6 heures de travail sur la journée concernée.

3 - La restauration sur place entraîne des dépenses supplémentaires pour le salarié.

c) Montant : Le montant de l'indemnité est fixé à 60 % du plafond d'exonération déterminé chaque année par l'ACOSS.

Départements de la Drôme et de l'Ardèche

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Avenant n° 2 du 10-03-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,37 € à compter du 01-01-2025.

Congés des médaillés du travail

Accord du 09-06-2022

Bénéficiaires : Les salariés non-cadres relevant des groupes d'emplois A à E.

Droit ouvert : À compter de la date figurant sur l'acte préfectoral d'obtention de la médaille du travail, le salarié bénéficie de jours de congés supplémentaires chaque année.

Modalités : Ces congés peuvent être soit indemnisés, soit pris à l'initiative du salarié mensuel, avec l'accord de l'employeur, et en dehors du congé principal.

Contrepartie en repos du travail en équipes successives

Accord du 09-06-2022

a) Bénéficiaires : Les salariés non cadres relevant des groupes d'emplois A à E.

b) Organisation du travail

Le travail peut être organisé en 2, 3, 4, 5 ou 6 équipes (ou groupes de salariés) qui se succèdent sur un même poste de travail ou sur les mêmes équipements.

Ces équipes peuvent être :

- strictement successives (sans chevauchement),
- chevauchantes,
- fixes ou tournantes.

c) Contrepartie : Les salariés concernés bénéficient d'une pause non rémunérée de 30 minutes pour chaque poste effectué dans le cadre d'un travail en équipes successives, dès lors que l'horaire collectif impose une durée d'au moins 6 h 30 de travail effectif ininterrompu.

Indemnité de rappel

Accord du 09-06-2022

a) Bénéficiaires : Les salariés non cadres relevant des groupes d'emplois A à E.

b) Conditions d'attribution

L'indemnité de rappel est due lorsque le salarié est rappelé en dehors de ses heures habituelles de travail pour :

- les besoins du service,
- des travaux d'entretien, ou
- des travaux d'urgence.

c) Montant de l'indemnité forfaitaire :

Période d'application	Entre 6 h et 22 h	Entre 22 h et 6 h	Dimanche et jour férié
À compter du 1er janvier 2025 (Avenant du 10/03/2025)	12,83 €	15,45 €	20,62 €

Indemnité de repas de jour

Accord du 09-06-2022

a) Bénéficiaires : Les salariés non-cadres appartenant aux groupes d'emplois A à E.

b) Conditions d'attribution :

L'indemnité de repas de jour est obligatoirement versée lorsque :

- le salarié est contraint de prendre son repas sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires, ne lui permettant ni de rentrer à son domicile, ni d'accéder à un restaurant d'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur (notamment en cas de travail en équipe, posté, continu ou en horaires décalés) ;
- la restauration sur place entraîne des dépenses supplémentaires pour le salarié.

c) Montant : 3,16 € à compter du 1er janvier 2025 (avenant n°2 du 10 mars 2025 étendu)

Région de Dunkerque

Les dispositions ci-après sont applicables dans les cantons et communes suivantes :

- Canton n° 8 (Bailleul) : uniquement les communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde et Saint-Sylvestre-Cappel.
- Canton n° 12 (Coudekerque-Branche) : toutes les communes.
- Canton n° 16 (Dunkerque 1) : toutes les communes.
- Canton n° 17 (Dunkerque 2) : toutes les communes.
- Canton n° 20 (Grande-Synthe) : toutes les communes.
- Canton n° 41 (Wormhout) : toutes les communes, sauf les suivantes : Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Cassel, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Oxelaëre, Rubrouck, Sainte-Marie-Cappel, Wemaers-Cappel, Zerbezeele et Zuytpeene.

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 11-12-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,46 € à compter du 01-12-2025.

Jours fériés

Accord du 28-06-2022

a) Salariés concernés : Tous les salariés appartenant aux groupes d'emplois A à I.

b) Chômage d'un jour férié : Le maintien intégral de la rémunération est assuré.

c) Fête de la Saint-Éloi

Cette journée ouvre droit :

- soit à une journée de congé rémunérée, considérée comme temps de travail effectif,
- soit à une majoration de 100 % du salaire.

Réduction d'horaire pendant la grossesse

Accord du 28-06-2022

À compter du troisième mois de grossesse, la salariée bénéficie d'une pause rémunérée de 30 minutes par jour, pouvant être fractionnée entre le matin et l'après-midi selon les modalités définies par l'entreprise.

Département de l'Eure

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 26-02-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,90 € à compter du 01-02-2025.

Département de l'Eure-et-Loir

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 22-10-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 6,08 € à compter du 01-01-2026.

Département du Finistère

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 29-10-2024

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,25 € à compter du 01-01-2025.

Région Flandres-Douais

Accord du 10-06-2022

Les dispositions ci-après sont applicables aux arrondissements de Lille, de Douai et dans l'arrondissement de Dunkerque.

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 04-07-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 4,60 € à compter du 01-09-2025.

Allocation complémentaire de vacances

a) Bénéficiaires : L'allocation est versée au moment du départ en congés à tous les salariés non cadres relevant des groupes d'emplois A à E, à l'exception :

- de ceux absents le jour ouvrable précédant le départ en congés ou le jour prévu pour la reprise du travail (sauf en cas d'absence autorisée ou justifiée par la maladie, un accident ou un cas de force majeure) ;
- de ceux qui perçoivent déjà une indemnité compensatrice de congés payés.

b) Mode de calcul : L'allocation couvre la période du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante et est calculée comme les congés payés, sans arrondissement, au prorata du nombre de mois entiers de présence dans l'entreprise durant la période de référence.

Pour les salariés à temps partiel, l'allocation est ajustée en fonction d'un coefficient correspondant au rapport entre la durée contractuelle de travail et la durée légale.

L'allocation est également versée prorata temporis en cas de licenciement (sauf faute grave), de départ à la retraite ou de décès du salarié. Dans ce dernier cas, la prime est versée au conjoint survivant ou aux enfants à charge.

c) Montant : L'allocation s'élève à 500 €.

Chômage des jours fériés

La rémunération mensuelle ne subit aucune réduction lorsque les salariés non cadres relevant des groupes d'emplois A à E sont absents en raison d'un jour férié légal, d'une journée de fête locale ou d'une fête professionnelle.

Départements du Gard et de la Lozère

Accord du 24-03-2022

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 11-04-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,45 € à compter du 01-05-2025.

Médaille du travail

a) Bénéficiaires : Sont concernés les salariés non-cadres relevant des groupes d'emplois A à E.

b) Montant de la gratification :

Médaille	Ancienneté requise	Montant de la gratification
Médaille d'argent	20 ans	60 × SMIC horaire
Médaille de vermeil	30 ans	90 × SMIC horaire
Médaille d'or	35 ans	150 × SMIC horaire
Grande médaille d'or	40 ans	200 × SMIC horaire

Si le salarié n'a pas accompli dans l'entreprise qui lui attribue la gratification la totalité de la durée de service ouvrant droit à la médaille, celle-ci est calculée au prorata de son ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'attribution simultanée de plusieurs médailles, seule la médaille du grade le plus élevé donne lieu au versement de la gratification.

Départements de Gironde et des Landes

Les dispositions ci-après sont applicables dans les départements de la Gironde et des Landes, à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx.

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 11-06-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,58 € à compter du 01-09-2025.

Arrondissement du Havre

Accord du 03-06-2022

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 27-03-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 6.02 € à compter du 01-05-2025.

Indemnités de repas de jour

a) Bénéficiaires : Sont concernés les salariés relevant des groupes d'emplois A à E.

b) Conditions de versement :

L'indemnité de repas de jour est obligatoirement due lorsque :

le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires (travail en équipe, travail posté, travail continu ou horaires décalés) ne lui permettant ni de rentrer à son domicile, ni d'accéder au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur ;

cette situation entraîne pour le salarié des dépenses supplémentaires de restauration.

c) Montant : L'indemnité correspond à 42 % du montant d'exonération fixé chaque année par l'ACOSS au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Départements de l'Hérault, des Pyrénées-Orientales et de l'Aude

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 07-03-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,40 € à compter du 01-04-2025.

Départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan

Accord du 24-06-2022

Les dispositions ci-après sont applicables dans les départements d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et la localité de Saint-Nicolas-de-Redon.

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 28-12-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,08 € à compter du 01-12-2025.

Prime à versements différés

L'entreprise verse à tous les salariés non cadres une rémunération exceptionnelle (dont la dénomination est laissée à son libre choix).

Ce versement s'effectue en deux fois :

- un premier versement intervient dans une période raisonnable autour de la prise des congés annuels d'été ;
- un second versement a lieu dans une période raisonnable autour de la fin de l'année civile.

L'entreprise peut également regrouper ces deux versements en un seul versement annuel.

Le montant de la prime est fixé par accord entre l'employeur et les représentants du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, ou si aucun accord n'est trouvé, le montant total de la prime est fixé à 80 € bruts par an.

Indemnité de transport

À compter du 1er janvier 2024, les entreprises sont incitées à maintenir, au profit des salariés non cadres, le montant de l'indemnité de transport prévu par la convention collective territoriale.

Ce maintien peut être réalisé par accord collectif, par accord entre l'employeur et les représentants du personnel, ou par un engagement unilatéral écrit ou un usage, en reprenant au minimum les dernières valeurs applicables dans l'entreprise au 31 décembre 2023.

Département de l'Indre

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 31-03-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 6,29 € à compter du 01-04-2025.

Département de l'Indre-et-Loire

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 25-06-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 6,12 € à compter du 01-09-2025.

Départements de l'Isère et des Hautes-Alpes

Accord du 29-06-2022 et Accord du 29-08-2022

Les dispositions ci-après sont applicables dans les départements de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 28-02-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,50 € à compter du 01-03-2025.

Epreuve d'essai

- a) Salariés concernés : L'épreuve d'essai s'applique à tous les salariés non cadres relevant des groupes d'emploi A à E.
- b) Durée : L'épreuve d'essai ne peut pas dépasser une durée de 24 heures.
- c) Rémunération : L'employeur doit rémunérer le salarié au moins sur la base du salaire minimum hiérarchique correspondant à l'emploi postulé.

Indemnité de rappel

a) Bénéficiaires : L'indemnité s'applique aux salariés non cadres relevant des groupes d'emploi A à E qui sont exceptionnellement rappelés pour les besoins de l'entretien ou pour effectuer des travaux d'urgence.

b) Montant :

Le salarié perçoit une indemnité équivalente à 1,5 heure de son salaire horaire effectif moyen, sans majoration pour heures supplémentaires.

L'indemnité est portée à 2 heures lorsque le rappel intervient de nuit.

Elle est fixée à 3 heures lorsque le rappel a lieu le dimanche (entre 0 h et 24 h).

Cette indemnisation ne peut pas se cumuler avec celle prévue au titre du régime d'astreinte.

Département du Jura

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 12-02-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,12 € à compter du 01-02-2025.

Indemnités de restauration sur le lieu de travail

Accord du 27-06-2022

a) Salariés concernés

L'indemnité de repas concerne les salariés non-cadres appartenant aux groupes d'emplois A à E.

Les représentants de commerce et les travailleurs à domicile en sont exclus.

b) Conditions de versement

L'employeur doit verser l'indemnité de repas lorsque plusieurs conditions sont réunies :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires, qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur (notamment en cas de travail en équipe, de travail posté, de travail continu ou d'horaires décalés) ;
- le salarié effectue effectivement au moins 6 heures de travail ;
- la restauration sur le lieu de travail entraîne pour le salarié des dépenses supplémentaires.

c) Montant

L'indemnité de repas correspond à 60 % du montant d'exonération fixé chaque année par l'ACOSS au titre de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail.

Région Limousin

Les dispositions ci-après sont applicables dans les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 20-01-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,72 € à compter du 01-01-2025.

Département du Loir-et-Cher

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 27-11-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 6.26 € à compter du 01-01-2026.

Département de la Loire et arrondissement d'Yssingeaux

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 11-04-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,40 € à compter du 01-01-2025.

Département de la Loire Atlantique

Les dispositions ci-après sont applicables dans le département de Loire-Atlantique, sauf la commune de Saint-Nicolas-de-Redon.

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 18-12-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 6,29 € à compter du 01-02-2026.

Chômage des jours fériés légaux

Accord du 12-07-2022

Les salariés relevant des groupes d'emplois A à E bénéficient du maintien de leur rémunération pendant les jours fériés légaux.

Indemnités de repas

Accord du 12-07-2022

a) Salariés concernés

Les salariés non-cadres appartenant aux groupes d'emplois A à E sont concernés par le versement des indemnités de repas.

b) Indemnité de repas de jour

L'employeur verse une indemnité de repas de jour aux salariés des groupes d'emplois A à E lorsqu'ils sont contraints de prendre un repas supplémentaire parce que leur temps de pause réservé au repas se situe exceptionnellement en dehors de la plage horaire prévue pour les autres salariés de l'entreprise.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels. À ce titre, l'employeur ne peut pas la verser les jours où les salariés ne travaillent pas, que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Montants applicables à compter du 01-02-2026 : 5,30 € (Accord du 18-12-2025)

c) Indemnité de repas des salariés travaillant en équipes successives de jour

L'employeur verse une indemnité de repas aux salariés travaillant en équipes successives de jour chaque fois que le travail est organisé par roulement (en dehors des plages horaires de 21 h à 6 h) et que la durée de travail atteint au moins 6 heures.

Comme pour l'indemnité précédente, celle-ci constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut donc pas être versée les jours où les salariés ne travaillent pas, qu'ils soient indemnisés ou non.

Montants applicables à compter du 01-02-2026 : 5.06 € (Accord du 18-12-2025)

Département du Loiret

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 25-06-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 6,12 € à compter du 01-09-2025.

Chômage des jours fériés

Accord du 19-05-2022

L'entreprise maintient la rémunération des salariés relevant des groupes d'emplois A à E pour les jours fériés, y compris obligatoirement le 1^{er} et le 8 mai.

Département du Lot-et-Garonne

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 03-07-2024

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,80 € à compter du 01-07-2024.

Département du Maine-et-Loire

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 07-07-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,75 € à compter du 01-11-2025.

Département de la Manche

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 06-05-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,60 € à compter du 01-06-2025.

Département de la Marne

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 23-05-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,22 € à compter du 01-06-2025.

Département de la Haute-Marne

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 16-05-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,32 € à compter du 01-06-2025.

Fête locale

Accord du 07-07-2022

L'entreprise attribue aux salariés relevant des groupes d'emplois A à E un jour de fête locale traditionnelle payé, à prendre au cours de l'un des quatre trimestres.

Région de Maubeuge (arrondissement d'Avesnes)

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 05-05-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 4,80 € à compter du 01-06-2025.

Fête de la Saint-Éloi

Accord du 28-06-2022

Pour les salariés non-cadres relevant des groupes d'emplois A à E :

- Si la journée est chômée alors elle est considérée comme une journée d'absence payée.
- Si la journée est travaillée alors elle donne lieu, au choix de l'employeur, à une majoration de salaire de 100 %, ou l'attribution d'un jour de congé à prendre à une autre date au cours de l'année.

Prime de vacances

Accord du 28-06-2022

a) Salariés concernés : Bénéficient de la prime de vacances les salariés non cadres relevant des groupes d'emplois A à E.

b) Conditions de versement : La prime est versée au moment du départ en congé principal, à tout salarié présent dans l'entreprise au 1er juin de l'année en cours.

c) Montant de la prime :

Le montant de la prime est négocié au plus tard le 31 mai de chaque année.

Exercice	Montant par jour de congé principal	Pour 30 jours ouvrables
01-06-2024 / 01-05-2025	20,33 €	610 €

d) Modalités particulières :

La prime est proratisée pour les salariés à temps partiel, ainsi qu'en cas d'entrée ou de départ en cours de période.

En cas d'absence supérieure à deux mois (consécutives ou non), la prime est réduite de 1/30^e par jour d'absence non assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

En cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde, la prime de vacances n'est pas due.

Département de la Mayenne

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 29-09-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,57 € à compter du 01-01-2026.

Département de Meurthe-et-Moselle

Accord du 29-06-2022

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 06-12-2024

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,32 € à compter du 01-01-2025.

Prime de vacances

Accord du 06-12-2024

a) Salariés concernés : Sont bénéficiaires les salariés non cadres relevant des groupes d'emplois A 1 à E 10 inclus.

b) Conditions d'attribution : La prime est déterminée en fonction du nombre de jours de congé principal pris conformément à l'horaire conventionnel.

c) Montant de la prime :

Année	Montant par jour ouvrable	Pour un congé complet de 30 jours ouvrables
2025	28,50 €	855 €

d) Modalités particulières :

La prime est calculée au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Elle n'est pas versée si les congés ne sont pas effectivement pris, sauf en cas de :

- licenciement pour motif économique,
- départ à la retraite,
- décès du salarié,

dans lesquels cas elle est versée au prorata des droits à congés acquis.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre prime existante dans l'entreprise ayant le même objet (quelle qu'en soit la dénomination, la nature, le mode de calcul ou la périodicité), sauf si celle-ci est directement liée à des facteurs de production.

e) Versement : La prime est versée avec la paie du mois précédant la prise de la fraction principale des congés payés, et au plus tard avec la paie du mois de septembre.

Département de la Meuse

Accord du 07-07-2022

Fête locale

Un jour de fête locale traditionnelle est accordé et rémunéré au cours de l'un des quatre trimestres de l'année, au bénéfice des salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E.

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 06-12-2024

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,32 € à compter du 01-01-2025.

Région Midi-Pyrénées

Accord du 25-02-2025

Les dispositions ci-après sont applicables dans les départements de l'Ariège, Aveyron, Gers, Haute-Garonne, Lot, Tarn, Tarn-et-Garonne et dans le département de l'Aude.

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,38 € à compter du 01-04-2025.

Département de la Moselle

Accord du 29-06-2022

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 06-12-2024

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,27 € à compter du 01-01-2025.

Prime de vacances

Accord du 06-12-2024

a) Salariés concernés : Tous les salariés appartenant aux groupes d'emplois A 1 à E 10.

b) Conditions d'attribution : La prime est calculée en fonction du nombre de jours de congés légaux acquis au cours de la période de référence de l'année précédente, dans la limite de 30 jours ouvrables.

c) Montant de la prime :

Année	Montant par jour ouvrable	Pour un congé complet de 30 jours ouvrables
2025	24 €	720 €

Cas particuliers : En cas de licenciement pour motif économique ou de départ à la retraite, la prime est versée au prorata du nombre de jours de congés payés acquis au titre de la période en cours, et réglée avec le solde de tout compte, sur la base du dernier montant connu de la prime de vacances.

Primes existantes : Les primes déjà versées dans l'entreprise pendant la période de congés payés et ayant le même objet que la prime de vacances (quelle que soit leur dénomination, nature ou mode de calcul) sont déduites du montant dû, sauf si elles sont liées à des facteurs de production ou aux résultats de l'entreprise.

Indemnité de transport

Dispositions applicables en l'absence d'accord d'entreprise.

a) Bénéficiaires :

Sont concernés les salariés appartenant aux groupes d'emplois A 1 à E 10 et résidant à une distance minimale de 5 kilomètres de leur lieu de travail.

La distance est appréciée entre l'adresse de l'entreprise et la résidence habituelle du salarié.

b) Montant de l'indemnité journalière :

L'employeur prend en charge 85 % du coût des titres d'abonnement utilisés pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, lorsque ceux-ci sont effectués au moyen :

- de transports publics,
- de services publics de location de vélos,
- ou d'autres moyens de mobilité durable.

Lorsque le salarié ne peut pas recourir à l'un de ces moyens de transport et utilise un moyen de transport individuel, il perçoit une indemnité journalière équivalente à 85 % du tarif d'abonnement au transport public le plus proche, divisé par le nombre de jours ouvrés du mois concerné.

c) Conditions de versement : L'indemnité n'est due que pour les jours où le salarié s'est effectivement rendu au travail.

Département de la Nièvre

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 10-12-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,41 € à compter du 01-01-2026.

Département de l'Oise

Accord du 30-06-2022

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 23-05-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,55 € à compter du 01-07-2025.

Maternité

À partir du 4^e mois de grossesse, les salariées bénéficient d'une pause payée de 15 minutes, pouvant être fractionnée.

Les salariées non-cadres relevant des groupes d'emplois A à E peuvent, à compter de ce même stade de grossesse, opter pour l'application de cette disposition territoriale en substitution des entrées ou sorties anticipées ou différées prévues par la convention collective nationale.

Département de l'Orne

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 03-06-2024

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,50 € à compter du 01-07-2024.

Département du Pas-de-Calais

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 04-07-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 4,60 € à compter du 01-09-2025.

Primes annuelles

Accord du 27-06-2022

a) Bénéficiaires : Salariés non cadres relevant des groupes d'emplois A à E, justifiant d'au moins un an d'ancienneté.

b) Conditions d'attribution et modalités de versement :

Les primes peuvent être versées en une seule fois ou en deux fois, soit au moment du départ en congés payés, soit à la fin de l'année civile. Elles comprennent :

Une prime spéciale de 350 €, non cumulable avec l'indemnité compensatrice de congés payés. Elle est calculée au prorata du nombre de mois entiers de travail effectif effectués au cours des 12 mois précédant le versement, ainsi que prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Une allocation complémentaire d'un montant identique à celui de la prime spéciale, versée aux salariés présents dans l'effectif le jour du versement. Cette allocation est réduite de 1/20 par jour ouvré d'absence au-delà de 5 jours d'absence sur 12 mois consécutifs, à l'exception des absences suivantes :

- congés payés,

- jours fériés chômés,
- congés exceptionnels pour événements familiaux,
- absences liées à l'exercice de mandats syndicaux ou à la participation à des organismes paritaires.

Elle est également calculée prorata temporis pour les salariés à temps partiel, en cas de départ à la retraite ou de licenciement pour motif économique.

c) Montant : 350 €.

Fête de la Saint-Éloi

Accord du 27-06-2022

Le jour de la Saint-Éloi est chômé et payé pour les salariés non cadres relevant des groupes d'emplois A à E. Il peut toutefois être récupéré selon les nécessités de service.

Département du Puy-de-Dôme

Avenant du 01-07-2022

Les dispositions ci-après sont applicables dans le département du Puy-de-Dôme non compris l'arrondissement de Thiers et les cantons de Randan, Olliergues, Vertaizon, Saint-Dier-d'Auvergne, mais y compris les arrondissements de Brioude et du Puy-en-Velay dans le département de la Haute-Loire ainsi que le département du Cantal.

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,35 € à compter du 01-05-2024 (Accord du 12-04-2024).

Prime de départ en congés

a) Bénéficiaires :

Les salariés non-cadres des groupes d'emplois A à E reçoivent la prime.

b) Conditions :

Le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 3 mois au 1^{er} jour du mois correspondant à la date effective de son congé principal.

c) Montant :

L'entreprise calcule la prime sur la base du dernier montant négocié, majoré de l'augmentation applicable à la valeur du point.

Le montant reste identique quel que soit le temps de travail du salarié ou sa date d'entrée dans l'entreprise.

d) Versement :

L'entreprise verse la prime au cours du mois de prise effective du congé principal.

Département des Pyrénées-Atlantiques et du canton de Saint-Martin-de- Seignanx

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,90 € à compter du 01-07-2025.

Département des Hautes-Pyrénées

Accord du 04-02-2025

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,78 € à compter du 01-02-2025.

Indemnité de repas de jour

a) Bénéficiaires : Sont concernés les salariés relevant des groupes d'emplois A à E.

b) Conditions d'attribution : L'indemnité est versée au salarié travaillant habituellement en équipe et accomplissant au moins 6 heures de travail effectif consécutives, dont les horaires sont notablement décalés par rapport aux horaires habituels de travail.

c) Montant : 4,39 € à compter du 01/02/2025

Région parisienne

Accord du 19-04-2022

Les dispositions ci-après sont applicables dans les départements de Paris, de Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, des Yvelines, du Val-d'Oise, de l'Essonne

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Avenant du 10-03-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,24 € à compter du 01-01-2025.

Indemnité de repas de jour

a) Salariés concernés : Sont éligibles les salariés non-cadres relevant des groupes d'emplois A à E.

b) Conditions d'attribution : Cette indemnité est versée lorsque le salarié, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires (travail en horaires décalés ou de nuit), est contraint de prendre son repas sur son lieu effectif de travail. Elle s'applique uniquement lorsque le salarié ne peut ni rentrer à son domicile, ni accéder au restaurant de l'entreprise, ni se restaurer à l'extérieur. L'indemnité est due uniquement pour les jours où ces situations se présentent.

c) Montant : 8 € à compter du 1er janvier 2025 (avenant du 10 mars 2025 étendu).

Département du Bas-Rhin

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 17-04-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,90 € à compter du 01-04-2025.

Département du Haut-Rhin

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 25-04-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,15 € à compter du 01-4-2025.

Département du Rhône

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 17-11-2025

Les dispositions ci-après sont applicables dans le département du Rhône, canton de Pont-de-Chérury, commune de la Verpillière.

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,10 € à compter du 01-01-2026.

Arrondissements de Rouen et de Dieppe

Accord du 28-06-2022

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 24-06-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,93 € à compter du 01-07-2025.

Indemnité de transport

a) Bénéficiaires : salariés non cadres appartenant aux groupes d'emplois A à E.

b) Montant au 1er janvier 2023 :

Distance entre le domicile et le lieu de travail	Indemnité mensuelle de transport
≥ 3 km	33,51 €
≥ 5 km	45,22 €
≥ 10 km	58,01 €
≥ 20 km	76,51 €

Département de la Haute-Saône

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 12-02-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,12 € à compter du 01-02-2025.

Indemnité de panier de jour

Accord du 22-06-2022

a) Bénéficiaires : Salariés relevant des groupes d'emplois A à E, à l'exclusion des VRP et des travailleurs à domicile.

b) Conditions d'attribution :

L'indemnité de restauration est due lorsque le salarié est dans l'impossibilité de se restaurer à son domicile ou à l'extérieur, en raison de ses conditions particulières de travail (travail en équipe, posté, continu ou en horaires décalés).

Elle est versée :

- lorsque le salarié est contraint de prendre son repas sur le lieu de travail ;
- lorsque la durée de travail réellement effectuée est d'au moins 6 heures ;
- et lorsque cette situation entraîne des dépenses supplémentaires de restauration.

c) Montant : 60 % du plafond d'exonération fixé chaque année par l'ACOSS.

Prime de vacances

Accord du 22-06-2022

a) Bénéficiaires : Salariés relevant des groupes d'emplois A à E, à l'exclusion des VRP et des travailleurs à domicile, justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté et percevant une indemnité de congés à titre principal (hors indemnité compensatrice de congés).

b) Conditions de versement :

La prime est versée au moment du départ en congé principal.

En cas de congés fractionnés, elle est calculée en fonction de la période de congé la plus longue.

Elle est due uniquement aux salariés bénéficiant de la totalité du congé principal et réduite proportionnellement si la durée de ce congé est inférieure, sans tenir compte des périodes assimilées à du temps de travail effectif.

Pour les salariés à temps partiel, la prime est calculée au prorata du temps de travail effectif moyen des 12 derniers mois.

c) Montant : 250 €, sauf disposition contraire prévue par accord collectif, décision unilatérale de l'employeur ou usage établi.

Département de la Saône-et-Loire

Accord du 13-05-2022

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 15-12-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,86 € à compter du 01-01-2026.

Complément rémunération

a) Bénéficiaires : salariés des groupes d'emplois A à E justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté au 1er juin de l'année en cours.

b) Conditions de versement : le complément annuel de rémunération est versé au moment du congé principal.

Le montant est réduit proportionnellement à la durée des absences.

En cas de versement d'autres primes de même nature (prime de 13^e mois, prime de Noël, prime de vacances, prime semestrielle, etc.), ces montants sont déduits du complément annuel.

c) Montant : 467 € au 1er juillet 2026 (Accord du 15-12-2025).

Département de la Sarthe

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 23-10-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,67 € à compter du 01-01-2026.

Département de la Savoie

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 13-02-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,50 € à partir du 01-03-2025.

Département de la Haute- Savoie

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 31-10-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,48 € à partir du 01-01-2026.

Département de la Seine-et-Marne

Accord du 19-04-2022

Indemnité de repas de jour

- a) Bénéficiaires : salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E.
- b) Conditions d'attribution : l'indemnité de repas de jour est versée lorsque :
 - le salarié est contraint de prendre son repas sur son lieu de travail en raison de l'organisation ou des horaires qui ne lui permettent ni de rentrer à son domicile, ni d'accéder au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur (cas notamment du travail en équipe, posté, continu ou en horaires décalés) ;
 - cette situation entraîne pour le salarié des dépenses supplémentaires de restauration.
- c) Montant : 8 € à compter du 1er janvier 2025 (avenant du 10 mars 2025 étendu).

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Avenant du 10-03-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,24 €.

Département de la Somme

Accord du 22-07-2022

Les dispositions ci-après sont applicables dans le département de la Somme, à l'exclusion des cantons de Ault, Friville-Escarbotin, Gamaches, Moyenneville et Saint-Valery-sur-Somme et de la commune de Hautvillers-Ouville.

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 28-05-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,80 € à compter du 01-07-2025.

Réduction d'horaire pendant la grossesse

a) Bénéficiaires : les salariées non cadres appartenant aux groupes d'emplois A à E.

b) Modalités : à compter du 4^e mois de grossesse, les salariées peuvent demander à remplacer les entrées et sorties anticipées prévues par la convention collective par un temps de pause quotidien de 15 minutes, pouvant être fractionné.

Ce temps de pause n'entraîne aucune réduction de salaire.

Région de Thiers

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 12-04-2024

Les dispositions sont applicables dans l'arrondissement de Thiers et cantons limitrophes d'Olliergues, Vertaizon, Randan et Saint-Dier.

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,35 €.

Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 07-03-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 4,60 € à compter du 01-03-2025.

Fête de la Saint-Éloi

Accord du 24-06-2022

Les dispositions suivantes s'appliquent aux salariés relevant des groupes d'emplois A à E :

- Si la journée est chômée : elle est considérée comme une journée d'absence rémunérée.
- Si la journée est travaillée : elle donne lieu à une majoration de 100 % ou à l'attribution d'un jour de congé à prendre à une autre date de l'année.

Ces dispositions concernent les entreprises dans lesquelles il était d'usage constant, à la date de signature de la convention collective, de chômer la journée de la Saint-Éloi.

Département du Var

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 24-02-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,06 € à compter du 01-03-2025.

Département du Vaucluse

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 24-02-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,06 € à compter du 01-03-2025.

Département de la Vendée

Avenant du 16-06-2022

Indemnité de repas des salariés en équipes postées

a) Bénéficiaires :

Sont concernés les salariés non cadres appartenant aux groupes d'emplois A à E, à l'exclusion des VRP et des travailleurs à domicile, remplissant toutes les conditions suivantes :

- travailler en équipes postées comprenant 7 heures de travail effectif ;
- être dans l'obligation de se restaurer sur le lieu de travail, en raison de contraintes d'organisation ou d'horaires ne permettant ni le retour à domicile, ni l'accès au restaurant d'entreprise, ni la possibilité de se restaurer à l'extérieur ;
- être contraints de prendre leur repas sur place lorsque la pause repas intervient en dehors des horaires habituels appliqués aux autres salariés de l'entreprise ;
- supporter des dépenses supplémentaires liées à cette restauration sur le lieu de travail.

Les travailleurs de nuit bénéficiant déjà de l'indemnité de repas de nuit prévue par la CCN du 7 février 2022 ne peuvent pas percevoir, pour la même nuit, l'indemnité de repas prévue par l'avenant du 16 juin 2022.

b) Montant :

Le montant de l'indemnité est fixé à 6 €, porté à 6,12 € à compter du 1er mai 2025 (Avenant du 4 avril 2025 étendu).

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels.

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

À compter du 1er janvier 2024, et en l'absence d'accord territorial fixant une autre valeur, la valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,50 €, conformément à l'accord du 27 février 2023.

Département de la Vienne

Accord du 22-04-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,77 €

Région de Vimeu

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 22-04-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 6,16 € à compter du 01-07-2025.

Département des Vosges

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 06-12-2024

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,12 € à compter du 01-01-2025.

Prime de vacances

Accord du 29-06-2022

a) Bénéficiaires :

L'entreprise verse la prime aux salariés relevant des groupes d'emplois de A1 à E10 de la convention collective nationale.

b) Conditions :

L'entreprise détermine le montant de la prime en fonction du nombre de jours de congés légaux acquis au cours de la période de référence de l'année précédente, dans la limite de 30 jours ouvrables.

c) Montant 2025 (Accord du 6-12-2024) :

Par jour ouvrable : 23,50 €

Pour un congé complet de 30 jours ouvrables : 705 €

En cas de licenciement pour motif économique ou de départ à la retraite, l'entreprise verse la prime au salarié au prorata du nombre de jours de congés payés acquis au titre de la période en cours, avec le solde de tout compte.

Le calcul se base sur le montant de la dernière prime de vacances connue à la date du départ du salarié.

L'entreprise déduit du montant de la prime toute prime existante ayant le même caractère que la prime de vacances et dont le montant n'est pas affecté par l'absence du salarié pendant les congés payés, quelle que soit sa dénomination, sa nature ou son mode de calcul, sauf pour les primes liées aux facteurs de production ou aux résultats de l'entreprise.

Département de l'Yonne

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 11-12-2025

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5,41 € à compter du 01-01-2026.

Dispositions spécifiques au secteur de la sidérurgie

Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Accord du 23-09-2022

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est de 5 €.

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

Le lien pour télécharger les modèles de lettres, l'Ebook au format PDF et accéder à la version complète est le suivant :

➔ www.editionsjuleslamy.fr/698-2/

Pour toute question écrivez-nous à : info@editionsjuleslamy.fr

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Article 2.....	20
Article 2.1.....	20
Article 2.2.....	20
Article 2.3.....	20
Accord du 29 juin 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire.....	21
Article 1er.....	21
Article 1.1.....	21
Article 1.2.....	22
Article 2.....	22
Article 3.....	23
Accord du 11 janvier 2022.....	24
Article 1.....	24
Article 2.....	24
Article 3.....	24
Article 4.....	25
Article 5.....	26
Article 6.....	26
Article 7.....	26
Article 7.1.....	26
Article 7.2.....	27
Article 8.....	27
Article 9.....	28
Article 10.....	29
Article 11.....	29
Article 12.....	30
Article 70.3	31
Article 70.5	32

Article 74.2.1 36

Article 74.2.2 36

Article 75.2.1 37

Article 75.2.2 37

Article 75.2.3 38

 Article 75.2.3.1 38

 Article 75.2.3.2 39

Article 82.2 39

Article 77.2 39

Article 78.2 40

Article 3 41

Article 73 41

Article 79 43

Article 75.3 46

 Article 75.3.1 46

 Article 75.3.1.1 46

 Article 75.3.1.2 47

 Article 75.3.2 47

 Article 75.3.3 48

 Article 75.3.4 49

Article 77.3 50

Article 78.3 50

Article 76 51

 Article 76.1 51

 Article 76.2 51

Article 90 52

Article 92.3 53

 Article 92.3.1 53

 Article 92.3.2 54

Article 86 55

Article 88..... 55

Article 89..... 56

 Article 89.1..... 56

 Article 89.2..... 57

 Article 89.3..... 57

 Article 89.4..... 57

 Article 89.4.1..... 57

 Article 89.4.2..... 58

 Article 89.4.3..... 58

Article 118 60

Article 119 60

Article 120 60

Article 121 61

 Article 121.1..... 61

 Article 121.2..... 62

Article 122 62

Article 123 63

Article 124 63

Article 125 64

Article 126 66

Article 146 67

Article 97..... 68

 Article 97.1..... 68

 Article 97.2..... 68

Article 98..... 69

Article 96.2 69

 Article 96.2.1..... 69

 Article 96.2.1.1..... 70

 Article 96.2.1.2..... 70

 Article 96.2.1.3..... 70

Article 96.2.1.4.....	71
Article 96.2.1.5.....	71
Article 96.2.2.....	72
Article 101	72
Article 101.1.....	72
Article 101.2.....	73
Article 101.3 et Article 101.4.....	73
Article 101.5.....	75
Article 101.5.1.....	75
Article 101.5.2.....	75
Article 101.5.3.....	76
Article 101.6.....	76
Article 106	77
Article 106.1.....	77
Article 106.2.....	77
Article 144	78
Article 107	78
Article 107.1.....	78
Article 107.2.....	79
Article 107.3.....	79
Article 107.4.....	79
Article 107.5.....	80
Article 107.6.....	80
Article 146	80
Article 115	82
Article 115.1.....	82
Article 115.2.....	82
Article 116	83
Article 117	83
Article 117.1.....	83
Article 117.2.....	84

Article 117.3.....	84
Article 117.4.....	84
Article 117.5.....	86
Article 117.5.1.....	86
Article 117.5.2.....	86
Article 99.....	87
Article 99.1.....	87
Article 99.2.....	87
Article 99.3.....	87
Article 99.4.....	88
Article 99.5.....	89
Article 108	89
Article 109	90
Article 110	91
Article 111	91
Article 112	92
Article 113	93
Article 114	93
Article 145	94
Article 146	94
Article 147	94
Article 102	95
Article 102.1.....	95
Article 102.2.....	96
Article 102.3.....	96
Article 102.4.....	96
Article 102.5.....	97
Article 102.6.....	97
Article 102.6.1.....	97
Article 102.6.2.....	98

Article 139 98

Article 103 98

Article 103.1 98

Article 103.2 99

Article 103.3 99

Article 103.4 100

Article 103.5 100

Article 103.5.1 100

Article 103.5.2 101

Article 103.6 101

Article 103.7 102

Article 103.8 102

Article 103.9 103

Article 139 103

Article 104 104

Article 104.1 104

Article 104.2 104

Article 104.3 104

Article 91 105

Article 91.1 105

Article 91.1.1 105

Article 91.1.2 106

Article 91.1.2.1 106

Article 91.1.2.2 106

Article 91.1.3 107

Article 91.1.4 108

Article 91.2 109

Article 84 110

Article 92 111

Article 92.1 111

Article 92.1.1 111

Article 92.1.2.....	112
Article 92.2.....	112
Article 59.....	113
Article 60.....	113
Article 61.....	119
Article 61.1.....	119
Article 61.2.....	119
Article 62.....	120
Article 62.1.....	120
Article 62.2.....	121
Article 68.....	122
Article 62.4	122
Article 148	125
Article 149	125
Article 150	125
Article 151	126
Article 96.1	126
Article 72.....	127
Article 72.1.....	127
Article 72.2.....	127
Article 72.2.1.....	127
Article 72.2.2.....	128
Article 71.....	129
Article 81.3	129
Article 128	130
Article 129	130
Article 129.1.....	130
Article 129.2.....	131
Article 130	131
Article 131	132

Article 132 132

Article 133 133

Article 134 133

Article 135 134

Article 136 134

Article 136.1 134

Article 136.2 135

Article 136.3 135

Article 137 135

Article 137.1 135

Article 137.1.1 135

Article 137.1.2 135

Article 137.2 136

Article 137.2.1 136

Article 137.2.2 136

Article 137.2.3 136

Article 170 137

Article 142 137

Annexe 7 138

Article 143 138

Article 152 139

Article 152.1 139

Article 152.1.1 139

Article 152.1.2 140

Article 152.1.2.1 140

Article 152.1.2.2 140

Article 152.2 140

Article 152.2.1 140

Article 152.2.2 141

Article 153 142

Article 153.1.....	142
Article 153.2.....	143
Article 154	143
Article 155	143
Article 139	144
Article 140	145
Article 141	146
Annexe 6	148
Accord du 13-06-2022	150
Avenant du 06-07-2022.....	150
Accord du 28-05-2025	151
Accord du 12-04-2024	151
Accord du 11-02-2025	151
Accord du 04-06-2025	152
Accord du 04-06-2025	152
Accord du 10-07-2025	153
Accord du 12-02-2025	153
Accord du 27-06-2022	153
Accord du 24-02-2025	154
Accord du 03-06-2024	154
Accord du 16-01-2026	155
Accord du 10-06-2025	155
Accord du 29-06-2022	155
Accord du 29-06-2022	156
Accord du 11-04-2025	156
Avenant n° 80 du 06-07-2023	156
Accord du 21-06-2022	157
Accord du 21-06-2022	157
Accord du 11-02-2025	158

Accord du 08-12-2025.....	158
Accord du 11-07-2024.....	159
Accord du 31-10-2025.....	159
Accord du 29-06-2022.....	159
Accord du 22-09-2025.....	160
Accord du 12-02-2025.....	160
Accord du 22-06-2022.....	161
Accord du 22-06-2022.....	161
Avenant n° 2 du 10-03-2025.....	162
Accord du 09-06-2022.....	162
Accord du 09-06-2022.....	162
Accord du 09-06-2022.....	163
Accord du 09-06-2022.....	163
Accord du 11-12-2025.....	164
Accord du 28-06-2022.....	164
Accord du 28-06-2022.....	164
Accord du 26-02-2025.....	165
Accord du 22-10-2025.....	165
Accord du 29-10-2024.....	165
Accord du 10-06-2022.....	165
Accord du 04-07-2025.....	165
Accord du 24-03-2022.....	166
Accord du 11-04-2025.....	166
Accord du 11-06-2025.....	167
Accord du 03-06-2022.....	167
Accord du 27-03-2025.....	167
Accord du 07-03-2025.....	168
Accord du 24-06-2022.....	168
Accord du 28-12-2025.....	168

Accord du 31-03-2025	169
Accord du 25-06-2025	169
Accord du 29-06-2022 et Accord du 29-08-2022	170
Accord du 28-02-2025	170
Accord du 12-02-2025	171
Accord du 27-06-2022	171
Accord du 20-01-2025	172
Accord du 27-11-2025	172
Accord du 11-04-2025	172
Accord du 18-12-2025	173
Accord du 12-07-2022	173
Accord du 12-07-2022	173
Accord du 25-06-2025	174
Accord du 19-05-2022	174
Accord du 03-07-2024	174
Accord du 07-07-2025	174
Accord du 06-05-2025	175
Accord du 23-05-2025	175
Accord du 16-05-2025	175
Accord du 07-07-2022	175
Accord du 05-05-2025	176
Accord du 28-06-2022	176
Accord du 28-06-2022	176
Accord du 29-09-2025	177
Accord du 29-06-2022	177
Accord du 06-12-2024	177
Accord du 06-12-2024	177
Accord du 07-07-2022	178
Accord du 06-12-2024	178

Accord du 25-02-2025..... 178

Accord du 29-06-2022..... 179

Accord du 06-12-2024..... 179

Accord du 06-12-2024..... 179

Accord du 10-12-2025..... 180

Accord du 30-06-2022..... 180

Accord du 23-05-2025..... 180

Accord du 03-06-2024..... 181

Accord du 04-07-2025..... 181

Accord du 27-06-2022..... 181

Accord du 27-06-2022..... 182

Avenant du 01-07-2022 182

Accord du 04-02-2025..... 183

Accord du 19-04-2022..... 183

Avenant du 10-03-2025 184

Accord du 17-04-2025..... 184

Accord du 25-04-2025..... 184

Accord du 17-11-2025..... 185

Accord du 28-06-2022..... 185

Accord du 24-06-2025..... 185

Accord du 12-02-2025..... 186

Accord du 22-06-2022..... 186

Accord du 22-06-2022..... 186

Accord du 13-05-2022..... 187

Accord du 15-12-2025..... 187

Accord du 23-10-2025..... 187

Accord du 13-02-2025..... 188

Accord du 31-10-2025..... 188

Accord du 19-04-2022..... 188

Avenant du 10-03-2025..... 188

Accord du 22-07-2022 189

Accord du 28-05-2025 189

Accord du 12-04-2024 189

Accord du 07-03-2025 190

Accord du 24-06-2022 190

Accord du 24-02-2025 190

Accord du 24-02-2025 191

Avenant du 16-06-2022..... 191

Accord du 22-04-2025 192

Accord du 22-04-2025 192

Accord du 06-12-2024 192

Accord du 29-06-2022 192

Accord du 11-12-2025 193

Accord du 23-09-2022 193

Source : www.legifrance.gouv.fr