

ACCORD ARCELORMITTAL CAP 2020



PREAMBULE

TITRE I – LE TEMPS DE TRAVAIL

7

Chapitre 1 – Principes relatifs à l'organisation de la durée du travail

7

Article 1 – Les principes généraux

7

Article 2 – L'annualisation du temps de travail hors forfait cadres

8

Article 3 – La journée de solidarité

8

Article 4 – La définition de la période de référence dans le cadre de l'annualisation

8

Article 5 – La durée effective de travail

9

Article 6 – Les temps de présence non assimilés à du temps de travail effectif

9

Article 7 – Les modalités de déplacement des OETAM et cadres en convention de forfait

9

Article 8 – Les astreintes

9

Article 9 – Le droit à la déconnexion

10

Chapitre 2 – L'attribution de Jours de Réduction du Temps de Travail (JRJT)

10

Article 10 – L'attribution forfaitaire des JRJT

10

Article 11 – La détermination du nombre de JRJT

10

Article 12 – Les principes de planification des JRJT

11

Article 13 – Les modalités de gestion en cas de périodes incomplètes

11

13-1 Gestion des entrées en cours de période d'annualisation du temps de travail

11

13-2 Gestion des sorties en cours de période d'annualisation du temps de travail

11

Chapitre 3 – La gestion des repos

11

Article 14 – Les congés payés légaux

11

Article 15 – Les congés pour événements exceptionnels (événements familiaux, médaille du travail)

11

Article 16 – Les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation

11

Article 17 – Les principes généraux applicables à la gestion des jours consolidés et des JRJT

12

Article 18 – L'organisation de la planification

12

18-1 Prise des jours consolidés

12

18-2 Prise des JRJT à l'initiative du salarié

13

Article 19 – L'incidence des absences sur les droits à jours de repos (jours consolidés et JRJT)

13

Article 20 – Le traitement des jours consolidés et des JRJT non pris par le salarié

14

Article 21 – Le don de jours de repos

14

21-1 Les principes généraux du don de jours

14

21-2 Les principes applicables au bénéficiaire

14

21-3 Les principes applicables au donneur

14

Chapitre 4 – Les DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL sur l'année des OETAM

15

Section 1 – Les régimes de travail hors CONVENTION DE forfait cadres

15

Article 22 – Le régime jour en 1603 heures à 207 jours annuels

15

Article 23 – Les régimes de travail discontinus 1 équipe – 2 équipes – 3 et 4 équipes

15

23-1 Régime de travail 1 équipe et 2 équipes

15

23-2 Régime de travail 3 équipes

15

23-3 Régime de travail 4 équipes

16

Article 24 – Le régime Feux Continus – 5 équipes

16

Section 2 – LE RECOURS à la modulation

16

Article 25 – La programmation indicative de l'horaire hebdomadaire

16

Article 26 – Le délai de prévenance des changements d'horaires collectifs

17

Section 3 – Garanties collectives et individuelles des OETAM dont le temps de travail est décompté à l'année

18

Article 27 – Les modalités de rémunération dans le cadre de l'annualisation

18

27-1 Rémunération

18

27-2 Décompte des heures en fin de période d'organisation du temps de travail sur l'année

18

27-3 Choix de paiement immédiat de postes ou jours de travail supplémentaires hors modulation collective

18

Article 28 – Les modalités de passage d'un régime à un autre (aléas de carrière)

19



28-1 Montant de la compensation	19
28-2 Modalités de versement	19
28-3 Cas particulier des salariés en fin de carrière	20
Article 29 – L'activité partielle en cours ou en fin de période d'organisation du temps de travail sur l'année20	
Chapitre 5 – Les forfaits cadres	20
Article 30 – Le forfait à la mission des cadres dirigeants	20
Article 31 – Convention de forfait annuel en 213 jours de travail	21
31-1 Durée du travail	21
31-2 Rémunération	22
31-3 Le droit à la déconnexion	22
Article 32 – Le forfait annuel en heures existant	22
32-1 Durée du travail	22
32-2 Rémunération	22
32-3 Evolution	22
32-4 Droit à la déconnexion	23
TITRE II – LE TEMPS PARTIEL INDIVIDUEL (TPI)	24
Article 33 – Les principes généraux	24
Article 34 – La formalisation de la demande	24
Article 35 – L'avenant au contrat de travail	24
Article 36 – La rémunération	25
Article 37 – L'égalité des droits	25
Article 38 – Dispositions spécifiques	25
Article 39 – Le retour à temps plein	25
39-1 Le retour à temps plein pour les personnes en TPI à durée indéterminée	25
39-2 Le retour à temps plein pour les personnes en TPI à durée déterminée	26
TITRE III – LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) ET LE COMPTEUR TEMPS COLLECTIF (CTC)	27
Chapitre 1 – Dispositions générales du Compte Epargne Temps	27
Article 40 – Le teneur de compte	27
Article 41 – L'ouverture du compte	27
Article 42 – Le mode de valorisation des droits placés au CET	27
Article 43 – L'information du salarié	27
Article 44 – La situation du salarié utilisant son compte épargne temps pour financer un congé	27
Chapitre 2 – Modalités d'alimentation et d'utilisation du Compte Epargne Temps	28
Article 45 – L'alimentation	28
Article 46 – L'utilisation des droits affectés au CET pour financer une période de congé	29
46-1 Prise de congés CET pour convenance personnelle	29
46-2 Prise de CET pour un congé long prévu par la loi	29
Article 47 – L'utilisation des droits affectés au CET sous forme de complément de rémunération	29
47-1 Déblocage du CET	29
47-2 Financement de la retraite	30
Chapitre 3 – Transfert et liquidation des droits affectés au CET	30
Article 48 – Le transfert des droits affectés au CET	30
Article 49 – La liquidation des droits affectés au CET	30
Chapitre 4 – Le Compteur Temps Collectif (CTC)	31
Article 50 – Les salariés concernés	31
Article 51 – Les principes de fonctionnement	31
Article 52 – L'alimentation du CTC	31
Article 53 – Les modalités de fonctionnement	31
Article 54 – L'ordre d'utilisation des compteurs	31
Article 55 – Les bornes du CTC	32
Article 56 – Le suivi du CTC	32

4
82 CT LLC

Article 57 – Le transfert des droits affectés au CTC	32
Article 58 – La liquidation des droits affectés au CTC	32
TITRE IV – L’EMPLOI DES SENIORS	33
Chapitre 1 – Préparation de la fin de carrière	33
Article 59 – l’entretien de gestion de fin de carrière	33
Article 60 – La santé au travail	33
Chapitre 2 – Dispositif d’aménagement du temps de travail	33
Article 61 – Les salariés travaillant à temps partiel antérieurement à l’entrée en vigueur du présent accord	33
Article 62 – Le Temps Partiel de Gestion de Fin de Carrière « 80/90/100 » (TPGFC)	34
62-1 – Conditions d’adhésion	34
62-2 – Rémunération	34
62-3 – Compléments et avantages spécifiques	35
62-4 – Formalisation	35
TITRE V – L’EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES DU NIVEAU V	36
Article 63 – L’évolution des salariés du niveau V	36
63-1 La gestion de carrière des salariés du niveau V	36
63-2 Evolution au sein du niveau V	36
63-3 Evolution vers la nomination Cadre indices 86 et 92	37
Article 64 – L’accès à l’indice 100	38
Article 65 – Promotion à l’indice 108	38
TITRE VI – LE TRAVAIL A DISTANCE OCCASIONNEL	39
Article 66 – Les principes généraux	39
TITRE VII – LES CLAUSES JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES	40
Article 67 – Le champ d’application	40
Article 68 – L’entrée en vigueur et durée de l’accord	40
Article 69 – Périodicité des négociations obligatoires sur le temps de travail au niveau des entreprises	40
Article 70 – La contestation	40
Article 71 – La révision	40
Article 72 – La commission d’application et de suivi	40
Article 73 – Le dépôt de l’accord	41
ANNEXES A L’ACCORD DE GROUPE ARCELORMITTAL CAP 2020	42

Entre,

D'une part,

La société ArcelorMittal France représentée par Monsieur Philippe Darmayan, en sa qualité de Président d'ArcelorMittal France et Monsieur Bertrand Chauvet, en sa qualité de Directeur de la coordination des Ressources Humaines France, agissant pour le compte des sociétés figurant aux annexes 1, 2, 3 et 4 du présent accord,

Et d'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives dont les représentants ont été dûment mandatés par les Fédérations Nationales de la Métallurgie,

CFDT,

CFE-CGC,

CGT,

FO,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit à la suite de négociations qui se sont tenues à Paris les 1^{er} juin, 16 juin, 23 juin, 5 juillet, 12 septembre et 26 septembre 2017 :

Préambule

ArcelorMittal est le numéro un mondial de la production sidérurgique, avec une empreinte industrielle dans 19 pays et une présence dans 60 pays. Le groupe est le premier fournisseur d'acier de qualité pour de grands secteurs d'activité tels que l'automobile, le bâtiment, l'énergie et l'emballage.

En France, ArcelorMittal emploie plus de 16 000 personnes au 31 décembre 2016, réparties sur ses 40 sites de production, ses centres de distribution et de services, et ses quatre sites de R&D.

En France, comme dans une Europe qui subit les effets de changements structurels profonds qui secouent l'économie mondiale, l'amélioration de notre compétitivité, ainsi que le renouvellement et le développement des compétences de nos collaborateurs sont des éléments clés de notre avenir.

Les parties signataires, conscientes que la politique sociale d'ArcelorMittal, en France, contribue à la performance économique de l'ensemble des sociétés, souhaitent poursuivre, de façon contractuelle, l'accompagnement des transformations industrielles, économiques et sociales du Groupe, tout en respectant l'esprit des accords antérieurs.

C'est l'équilibre recherché entre les attentes du personnel et les besoins de l'entreprise qui fonde cette politique.

Face à des évolutions fréquentes, rapides, et d'ampleur, ArcelorMittal propose de contractualiser pour une période de trois ans des dispositifs d'organisation du travail permettant d'offrir un cadre de référence stable aux salariés des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Le titre sur le temps de travail donne ainsi un cadre général sur les régimes de travail, et laisse la possibilité aux entreprises de négocier localement les accords complémentaires nécessaires pour répondre à leurs besoins conjoncturels ou spécifiques. Le présent accord a également pour objet de définir le cadre dans lequel tout salarié peut demander à exercer une activité à temps partiel pour une durée déterminée ou indéterminée. Il définit aussi l'organisation du Compte Epargne Temps et du Compte Temps Collectif, et propose des dispositifs spécifiques de gestion de l'emploi des seniors. Enfin, il définit les modalités d'évolution de carrière des salariés du niveau V et met en place la possibilité d'un travail à distance occasionnel.

Le présent accord s'appuie sur la Loi du 20 août 2008 ainsi que sur l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la Métallurgie et ses avenants. Les dispositions du présent accord de groupe sont applicables dans les sociétés figurant dans son champ d'application. Cet accord a pour objectif de répondre à la volonté des parties signataires de trouver une cohérence des dispositifs sociaux applicables en matière de temps de travail et de gestion de l'emploi.

Cet accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement en vigueur, notamment ceux comportant des dispositions locales plus favorables.

L'esprit de cet accord peut par ailleurs constituer une source d'inspiration pour l'ensemble des filiales d'ArcelorMittal en France qui ne figurent pas dans le champ d'application du présent accord.

TITRE I – Le temps de travail

Les différents accords signés de longue date ont montré qu'il était possible d'adapter la gestion des sociétés du groupe aux réalités et contraintes changeantes auxquelles ces sociétés doivent faire face avec leurs salariés et, chaque fois que possible, d'innover dans le sens d'un progrès partagé.

Dans la continuité de ces accords, les partenaires sociaux ont choisi de doter le groupe d'un accord favorisant le dialogue social quelles que soient les circonstances économiques, et de mettre en œuvre des dispositifs qui permettent d'adapter la marche de l'entreprise aux aléas du marché tout en offrant plus de sécurité au salarié. C'est ainsi que la modulation et le compte-épargne temps à l'initiative de l'employeur (« CTC », applicables dans certains régimes de travail tels que défini dans l'article 52) permettent de réduire le niveau de production en période de faible activité ou de l'augmenter en période de haute activité, créant un équilibre qui permet d'atténuer l'impact des variations d'activité sur les salariés, par une gestion appropriée du temps de travail. Par ailleurs les aléas de carrière permettent d'amortir les variations de rémunération liées aux changements de régimes de travail et de prendre en compte la situation particulière des salariés postés en fin de carrière.

Les partenaires sociaux ont aussi fait le constat qu'une politique sociale cohérente favorisant l'équité et la mobilité doit s'appuyer sur la transparence et la simplicité de la réglementation intra-groupe en matière de temps de travail et d'organisation du temps de travail. A ce titre, l'accord de groupe applicable dans les sociétés du groupe entrant dans son champ d'application s'est révélé être un instrument efficace pour l'harmonisation des pratiques.

Les partenaires sociaux ont donc choisi de continuer dans cette voie en négociant un nouvel accord de groupe sur le temps de travail, définissant un tronc commun et des options détaillées, pour prendre en compte la diversité des métiers, des marchés et des besoins, mais sans dispersion dans l'application.

Les parties signataires conviennent que ce nouvel accord est l'occasion de réaffirmer les principes posés par les accords précédents et d'utiliser les années d'expérience acquises pour apporter à leur mise en œuvre les modifications nécessaires à leur pérennisation. L'objectif du présent accord est de simplifier la gestion du temps de travail en se fondant notamment sur la loi du 20 août 2008, et de conserver une référence générale à une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures.

CHAPITRE 1 – PRINCIPES RELATIFS A L'ORGANISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 1 – Les principes généraux

Le présent accord de groupe s'inscrit dans la continuité de la politique du Groupe relative à la mise en œuvre des 35 heures. Il maintient le bénéfice de cette référence à l'ensemble du personnel. Il est fondé sur les principes généraux suivants :

Le temps de travail est annualisé sur le fondement des articles L3121-44 et suivants du Code du Travail. La loi du 20 août 2008 prévoyant des règles communes à tous les systèmes d'annualisation du temps de travail, il convient de préciser dès à présent que le décompte du temps de travail est annuel et se fera par recours à des dispositifs d'aménagement du temps de travail.

L'annualisation présente un intérêt réel à la fois pour les sociétés du Groupe et les salariés. En effet, elle permet aux sociétés du groupe de faire face aux variations d'activité. Leurs clients connaissent des variations de leurs besoins en acier de plus en plus fréquentes et importantes, liées aux fluctuations conjoncturelles de la demande des consommateurs finaux. En outre, le fonctionnement à flux tendu des principaux clients des sociétés du Groupe nécessite une capacité d'adaptation rapide à leur demande pour respecter les délais de livraison.

Par ailleurs, l'expérience des années précédentes démontre que l'annualisation a permis de limiter le recours au chômage partiel en cas de baisse d'activité et offre une souplesse aux salariés, qui bénéficient ainsi de jours de repos.

Le principe du recours à l'appréciation du temps de travail sous forme de convention de forfait, pour les ingénieurs et cadres des sociétés du Groupe, est maintenu.

L'annualisation implique que le décompte global du temps de travail, et le calcul des éventuelles heures supplémentaires réalisées par le salarié, se fassent à la fin de l'année. Toutefois, afin de valoriser rapidement la



contribution des salariés, lorsque la société fait face à une surcharge d'activité non prévue et fait appel aux salariés dans le cadre de jours ou postes de travail supplémentaires, le présent accord prévoit que les entreprises et les établissements pourront proposer le paiement immédiat des jours ou postes de travail supplémentaires dans l'année dans les conditions décrites à l'article 27-3 du présent accord.

L'accord réaffirme les principes de la consolidation à 7 jours de repos des jours issus de dispositions conventionnelles et de l'extension de ceux-ci à l'ensemble des salariés.

Dans le cadre de l'annualisation, la durée annuelle de travail effectif est réalisée par des jours ou des postes de travail dont le nombre varie selon les régimes collectifs décrits dans le présent accord. Pour chaque régime de travail, une référence en nombre d'heures et de jours annuels de travail est définie.

Le nombre de jours et d'heures de travail est fixe quelle que soit l'année : les jours travaillés, les congés payés décomptés en jours ouvrés, les 7 jours consolidés, les jours fériés tombant un autre jour qu'un jour de repos hebdomadaire et les repos hebdomadaires ou les repos cycles, sont déduits du nombre de jours calendaires afin d'obtenir le nombre de JRTT. Le nombre de JRTT, et éventuellement le nombre de repos de cycle, sont adaptés chaque année.

Article 2 - L'annualisation du temps de travail hors forfait cadres

Les parties conviennent que la durée conventionnelle annuelle de travail de référence des OETAM, est de 1596 h de travail effectif sur l'année auxquelles s'ajoutent 7 heures correspondant à la journée légale de solidarité, soit 1603 heures.

Cette référence (1603 heures annuelles) est celle retenue par les parties comme seuil au-delà duquel les heures de travail effectif constituent des heures supplémentaires.

Pour répondre aux besoins des clients, ainsi qu'aux souhaits des salariés et des sociétés relevant du champ d'application du présent titre (annexe 1), l'annualisation se décline comme suit :

- Recours à la modulation collective afin de planifier en fonction de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement, des périodes de haute activité et des périodes de basse activité, qui se compensent sur l'année afin de ramener la durée annuelle du travail effectif à la durée conventionnelle.
- Attribution de jours de repos supplémentaires par l'adaptation de la durée journalière de travail (appelées « journées de réduction du temps de travail » dans le présent accord, soit « JRTT »).

Conformément au principe de l'annualisation du temps de travail, il sera vérifié à la fin de chaque année que le salarié a bien réalisé la durée conventionnelle collective annuelle de travail qui lui est applicable en fonction de son régime de travail, prévu au présent accord.

Article 3 – La journée de solidarité

La journée de solidarité destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prévue à l'article L 3133-7 du Code du Travail, s'imputera sur une journée de JRTT conformément aux prescriptions de l'article L.3133-8 du Code du Travail.

La journée de solidarité, d'une durée de 7 heures, s'imputera sur le premier jour de travail de l'année de chaque salarié.

Le nombre de jours de RTT fixé au présent accord tient compte de l'imputation de cette journée.

Article 4 – La définition de la période de référence dans le cadre de l'annualisation

La période de décompte du temps de travail annualisé, de prise des repos et de congés payés (sans préjudice de l'article L. 3141-13 du Code du travail et de l'article 14 du présent accord sur ce dernier point), fondée sur l'année civile débute le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre.

Pour les salariés embauchés en cours d'année civile, la période de référence commence le premier jour de travail et s'achève le 31 décembre de la même année.

Pour les salariés quittant la société en cours d'année civile, la fin de la période de référence correspond au dernier jour de travail.

Article 5 – La durée effective de travail

Les présentes dispositions s'inscrivent dans la définition du temps de travail prévue à l'article L. 3121-1 du Code du Travail.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Cette définition légale du temps de travail effectif est la référence des parties en particulier pour calculer les durées maximales de travail, l'appréciation du décompte et du paiement d'éventuelles heures supplémentaires ou repos compensateurs.

Article 6 – Les temps de présence non assimilés à du temps de travail effectif

Certains temps de présence qui ne répondent pas à la définition légale de la durée du travail effectif peuvent néanmoins être payés et/ou indemnisés lorsque cela est prévu par les pratiques locales.

Le présent accord collectif ne remet pas en cause les pratiques locales actuelles en la matière.

Pour les personnes appelées à se déplacer, il conviendra de définir en concertation avec la hiérarchie les modalités de prise de repos, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Article 7 – Les modalités de déplacement des OETAM et cadres en convention de forfait

Les salariés peuvent être amenés à réaliser des déplacements professionnels, avec aller retour dans la journée ou en passant une / des nuits à l'extérieur.

Les modalités visant à encadrer les personnels concernés, les moyens logistiques mis à disposition et les modalités de prise de repos seront négociés localement par les entreprises, dans le cadre de la négociation sur la Qualité de Vie au Travail.

En amont de l'ouverture de ces négociations, la Direction de la Coordination des Ressources Humaines France invitera les Organisations Syndicales à une réflexion fixant un cadrage commun, au cours du premier trimestre 2018.

Article 8 – Les astreintes

Des contraintes de services ou d'unités peuvent conduire l'employeur à demander à certains salariés d'assurer une période d'astreinte. En application de l'article L.3121-9 du Code du Travail, les périodes d'astreintes sont des périodes de temps pendant lesquelles le salarié a l'obligation d'être disponible pour intervenir à tout moment si la société le lui demande.

Ces périodes d'astreinte, qui ne constituent pas une durée de travail effectif, donnent droit à compensation négociée localement.

Les parties signataires rappellent qu'un salarié ne pourra être simultanément en astreinte et en repos (Congés payés, JRTT,...). Les situations d'une gravité exceptionnelle entraînant un arrêt d'installation feront l'objet d'un examen particulier au niveau local pour déterminer l'organisation ad hoc de l'astreinte et des repos au cours de cette période.

Par ailleurs, la durée entre deux périodes d'astreinte doit être suffisamment longue. Cette durée sera définie au niveau local. Sauf exceptions liées notamment à la taille de l'entreprise ou de l'établissement et/ou à la disponibilité des compétences ad hoc, cette durée ne sera pas inférieure à trois semaines.

Conformément aux dispositions légales et jurisprudentielles, les interventions sur site, le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'intervention dans les conditions définies au niveau local, ou l'intervention à distance hors horaire de travail du salarié pendant les périodes d'astreintes sont décomptées comme temps de travail effectif et à ce titre, entrent dans le compteur d'heures annualisées.

Article 9 – Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion vise à assurer à la fois le respect des temps de repos et un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Dans une société tendant au tout-numérique et à une connexion permanente, dans la vie professionnelle comme dans la vie privée, ce droit est une garantie nécessaire à la préservation de la santé, conformément aux dispositions légales en vigueur (cf articles L2248-8 et L3121-64 du code du travail à la date de signature du présent accord).

Les salariés ne sont pas tenus de lire ou de répondre aux courriels, et aux appels adressés pendant les périodes de suspension du contrat de travail et de temps de repos quotidien et hebdomadaire. A ce titre, les salariés ne peuvent se voir reprocher de ne pas avoir utilisé les outils mis à leur disposition en dehors de ces plages habituelles de travail.

Chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, veillera à se déconnecter du réseau et à ne pas envoyer de courriels en dehors des heures habituelles de travail.

Le manager veillera au respect de ce droit, notamment en s'attachant à ne pas envoyer de courriels ou à passer d'appels pendant la période concernée (temps de repos, périodes de vacances ...).

Hormis en cas de circonstances particulières et justifiées (ex : urgence caractérisée ...), aucune communication de nature professionnelle ne devrait être passée pendant les plages horaires suivantes :

- En dehors des horaires de travail de chaque collaborateur
- Durant les périodes de fermeture telles que définies localement (notamment dans le règlement intérieur)
- A minima durant le repos quotidien obligatoire.

L'employeur mettra à disposition de chaque salarié ayant une adresse mail @arcelormittal, un outil de paramétrage permettant l'envoi de réponse automatique pour prévenir de son absence et informer, s'il le souhaite, les personnes à contacter.

L'employeur invite les salariés ayant une adresse mail @arcelormittal à mettre en place une signature Outlook rappelant leur droit à la déconnexion.

Des actions locales de formation, d'accompagnement et de sensibilisation aux outils numériques à destination des salariés et des managers concernés par l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication seront proposées, notamment dans le cadre des accords sur la Qualité de Vie au Travail, négociés au niveau de chaque entreprise.

Le droit à la déconnexion ne peut être exercé pendant les périodes d'astreinte.

CHAPITRE 2 – L'ATTRIBUTION DE JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (JRTT)

Article 10– L'attribution forfaitaire des JRTT

Les signataires conviennent de retenir le mode attributif, particulièrement avantageux pour les nouveaux embauchés. En effet, ils bénéficient, dès leur premier jour d'activité, de l'ensemble des JRTT attribués aux autres salariés pour la période restant à courir jusqu'à la fin de l'année.

Article 11 – La détermination du nombre de JRTT

Le nombre de jours et d'heures de travail est fixe quelle que soit l'année : les jours travaillés, les congés payés décomptés en jours ouvrés, les 7 jours consolidés, les jours fériés tombant un autre jour qu'un jour de repos hebdomadaire et les repos hebdomadaires ou les repos de cycles, sont déduits du nombre de jours calendaires afin d'obtenir le nombre de JRTT, qui peut donc varier d'une année sur l'autre.

Lorsque, par exception, un ou plusieurs jours fériés sont non travaillés dans une entreprise ou un établissement, le principe ci-dessus conduit à réduire à due concurrence le nombre de JRTT pour permettre le travail du nombre de poste défini dans le régime de travail considéré.

Article 12 – Les principes de planification des JRTT

Le nombre de JRTT qui résulte du régime de travail et du calendrier fera l'objet chaque année d'une planification de la prise conformément aux dispositions du chapitre 4 du présent titre.

Article 13 – Les modalités de gestion en cas de périodes incomplètes

13-1 Gestion des entrées en cours de période d'annualisation du temps de travail

Pour les salariés entrant dans l'entreprise en cours d'année civile, il sera vérifié qu'ils bénéficieront au moins d'un nombre de jours de JRTT calculé au prorata du nombre de jours de travail sur l'année civile.

13-2 Gestion des sorties en cours de période d'annualisation du temps de travail

Pour les salariés quittant l'entreprise en cours d'année civile, il sera vérifié que le nombre de JRTT effectivement pris est au moins égal au nombre de jours de repos calculé au prorata du nombre de jours de travail sur l'année civile.

CHAPITRE 3 – LA GESTION DES REPOS

Article 14 – Les congés payés légaux

La période légale de prise du congé principal (4 semaines) est la suivante : du 1^{er} mai au 31 octobre.

La prise de congés payés à la demande du salarié est néanmoins possible sur toute l'année civile, dans les conditions formelles définies au niveau de chaque direction d'établissement et dans le respect des règles légales concernant la prise des congés payés.

Tous les congés payés doivent être pris au plus tard au 31 décembre de l'année qui suit la fin de la période légale d'acquisition.

En cas de jour férié chômé tombant un samedi et de prise de congés payés incluant ce jour, un jour de congé payé supplémentaire pourrait être dû en raison du décompte en jours ouvrables à l'issue de la période de prise de l'ensemble des congés payés.

L'octroi d'un jour de congé payé supplémentaire aurait alors pour conséquence la suppression d'un JRTT.

Ainsi, le salarié serait rempli de ses droits en matière de congés payés et respecterait les durées annuelles du travail.

Article 15 – Les congés pour événements exceptionnels (événements familiaux, médaille du travail)

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ces congés doivent être pris au moment où se produit l'évènement générateur de ce congé.

La prise des congés pour événements exceptionnels n'a pas d'incidence sur le nombre de JRTT de l'année considérée.

Article 16 – Les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation

Un droit collectif à repos de 7 jours par an se substitue aux congés payés supplémentaires par rapport à la loi, constitués de droits personnalisés, variables dans l'espace, le temps ou selon des critères individuels. Ces congés payés supplémentaires par rapport à la loi, objets de la substitution, sont listés en annexe 5 au présent accord.

Cette disposition est étendue à l'ensemble des salariés du champ d'application du présent titre, figurant en annexe 1.

A ce titre, tous les salariés bénéficient de jours de repos selon les modalités suivantes :

1. Ces repos appelés « jours consolidés », sont attribués en début de période de référence :



- En cas d'embauche en cours d'année, le nombre de jours consolidés est attribué au prorata du nombre de jours de travail sur l'année civile ;
 - En cas de sortie en cours d'année, les jours consolidés restent acquis dès lors que l'ancienneté est égale ou supérieure à un an au jour de l'attribution. Dans le cas contraire, les jours consolidés sont acquis au prorata du nombre de jours de travail sur l'année civile.
2. Ce droit à jours consolidés est ouvert dans les mêmes conditions que le droit à congés payés légal.
 3. Conformément aux règles applicables aux congés payés conventionnels auxquels ils se substituent, il incombe à l'employeur de définir les règles de prise des jours consolidés à l'intérieur de la période de référence de l'annualisation en fonction des nécessités du service.

Article 17 – Les principes généraux applicables à la gestion des jours consolidés et des JRTT

Les modalités de gestion et d'organisation de la prise des jours consolidés et des JRTT sont définies ci-après. Ces modalités pourront éventuellement être améliorées, par l'employeur, après consultation de son Comité d'Entreprise ou du Comité d'Etablissement et dans les conditions prévues ci-après.

1. Les jours consolidés et les JRTT doivent être pris au cours de l'année civile. Pour favoriser la prise effective et régulière de ces jours tout en suivant au plus près les besoins de l'activité, une planification indicative sera établie par trimestre.
2. La prise de jours consolidés ou de JRTT se fera par journée. L'employeur pourra l'améliorer localement en l'organisant :
 - par demi-journées,
 - par journées cumulées.
3. Dans tous les cas, la prise des jours consolidés et de JRTT doit permettre à la fois d'assurer en moyenne un effectif suffisant sur tous les jours de la semaine et donner à chacun la possibilité de prise de repos d'une manière équitable entre les salariés.

Article 18– L'organisation de la planification

18-1 Prise des jours consolidés

L'employeur organise la planification des jours consolidés dans le cadre de chaque trimestre.

En cas d'impératifs liés à l'activité entraînant un changement de programmation, l'employeur doit informer préalablement les salariés concernés dans un délai de 7 jours ouvrés.

Ces jours sont fixés par l'employeur selon deux méthodes :

- La planification collective ;
- La planification individualisée.

18-1-1 La planification collective

La planification collective concerne un ensemble de salariés appartenant à une même société et/ou à un même établissement et/ou à un même régime de travail et/ou exerçant une même activité et/ou travaillant dans une même unité ou service.

Dans le cadre de cette planification collective, ces salariés devront prendre en même temps un ou des repos au titre des jours consolidés.

Le projet de planification collective sera examiné en amont de sa mise en œuvre avec la commission d'application et de suivi locale du présent accord.

18-1-2 La planification individualisée

La planification individualisée implique qu'au sein de chaque trimestre, un certain volume fixé de jours consolidés doit être pris. Le positionnement de ces jours peut être différent d'un trimestre à l'autre pour tenir compte de l'activité, du souhait du salarié ou des rotations dans les régimes postés. Après concertation, il appartient au responsable hiérarchique, en dernier ressort, de positionner sur ce planning les jours dont il a la gestion.

CT XCC
Ba

18-2 Prise des JRTT à l'initiative du salarié

La prise des jours de RTT se fait au choix du salarié, après accord de l'employeur.
Le salarié a l'initiative de la demande des jours qui sont à sa disposition. A cet effet :

- il planifie ses jours de JRTT dans le cadre du trimestre ;
- il communique pour information cette planification à son responsable hiérarchique en début de trimestre.

Les JRTT font ensuite l'objet d'une demande du salarié, 7 jours ouvrés avant la prise, auprès du responsable hiérarchique qui doit lui-même répondre à cette demande. Les modalités relatives aux demandes formulées par le salarié et aux réponses du responsable hiérarchique sont définies au sein des entreprises ou des établissements. Le salarié peut aussi demander le report à l'intérieur du trimestre ou sur le trimestre suivant.

En cas de refus motivé du responsable hiérarchique d'autoriser la prise du JRTT, le salarié conserve le droit de re-planifier le ou les jours refusés au sein du trimestre ou du trimestre suivant.

Par exception, dans l'hypothèse où les jours planifiés dans le trimestre n'auront pas fait l'objet d'une demande, d'une prise conformément à la demande ou d'une autorisation de report, ces jours seront reportés et fixés par le responsable hiérarchique sur le trimestre suivant. Il en serait de même en l'absence de communication par le salarié de la planification.

Article 19 – L'incidence des absences sur les droits à jours de repos (jours consolidés et JRTT)

Le nombre de JRTT est attribué pour chaque salarié en début d'année en fonction de son régime de travail.

Dans l'hypothèse où à la date fixée pour la prise d'un ou plusieurs jours de repos, le salarié est absent, il ne perdra pas le bénéfice de ce ou ces jours de repos.

Le nombre de jours de repos attribué au salarié sera réduit à due concurrence du nombre de jours ouvrés d'absence intervenant au cours de la période de référence selon les modalités suivantes.

Le solde de JRTT est réduit d'un jour chaque fois que le nombre de jours d'absence, consécutifs ou non, est égal au rapport entre le nombre de jours de travail effectif de référence du régime considéré et le nombre de JRTT afférent à ce régime. L'arrondi mathématique est appliqué au résultat de ce rapport.

En tout état de cause, la réduction du nombre de JRTT sera strictement proportionnelle au nombre de jours d'absence.

Exemple :

Année : 2018
Régime de travail : 207 jours annuels
Nombre de JRTT : 13

Réduction du solde de JRTT d'un jour par tranche de $(207/13=)$ 15,92 jours ouvrés d'absence, arrondis à 16 jours ouvrés d'absence, consécutifs ou non.

Cette disposition ne peut pas conduire à réduire le droit à jours consolidés acquis au cours d'une année.

Les jours ouvrés d'absence pris en compte pour le calcul ci-dessus correspondent à tous les jours d'absence, à l'exception :

- des absences considérées comme temps de travail effectif,
- celles correspondant à la prise des congés payés, des jours consolidés, des jours fériés, des repos hebdomadaires et des repos de cycles, des JRTT,
- celles correspondant à utilisation du CET,
- celles dues à la prise de repos compensateurs,



- celles correspondant aux congés pour événements exceptionnels tels que mentionnés à l'article 15 du présent accord,
- et celles dues à la mise en œuvre de l'activité partielle.

Article 20 – Le traitement des jours consolidés et des JRTT non pris par le salarié

Les jours consolidés et les JRTT doivent être pris au cours de la période de référence. Cependant, le recours à l'annualisation est un dispositif permettant de répondre aux besoins des clients. Il peut donc exceptionnellement arriver qu'en fin de période, certains jours de repos n'aient pas été pris suite à des reports successifs fondés sur les nécessités conjoncturelles de service ou de production et/ou à un refus formalisé du responsable hiérarchique.

Ces jours non pris constituent du temps de travail réalisé au-delà de la durée collective du travail applicable au salarié concerné.

Ces jours pourront éventuellement être placés au CET, dans les conditions et limites fixées dans le titre III du présent accord.

Article 21 – Le don de jours de repos

Le don de jours de repos d'un salarié à un autre salarié en CDI ou CDD du même établissement, parent d'un enfant malade, handicapé ou gravement accidenté nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants, est mis en œuvre, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Ce don de jours de repos entre salariés est étendu aux salariés dont le conjoint serait gravement malade, handicapé ou accidenté. Le conjoint se définit comme la personne avec laquelle le salarié est marié, pacsé, ou vit en concubinage. Cette extension bénéficiera du même régime que celui applicable dans les hypothèses du don de jour prévu légalement.

21-1 Les principes généraux du don de jours

Sur la base d'une promesse de don de salariés, un fichier de volontaires est établi au niveau de l'établissement (pour les sociétés multi-établissements) ou de la société (mono-établissement).

Si un salarié du site est demandeur de dons et justifie, par un certificat médical détaillé du médecin suivant son enfant ou son conjoint, que l'état de santé de ce dernier est d'une gravité si particulière qu'elle rend indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, alors, le service des Ressources Humaines contacte les salariés du site qui se sont déclarés volontaires, et leur fait valider (ou non) leurs promesses de dons. Les dons se font dans la limite du nombre de jours dont le salarié a besoin. Un jour donné est égal à un jour reçu.

21-2 Les principes applicables au bénéficiaire

Le salarié qui a besoin de jours pour s'occuper de son enfant ou conjoint malade a soldé tous ses propres compteurs avant que le don de jours ne se mette en place. L'absence du bénéficiaire est pointée selon un code pointage spécifique (congé solidarité). L'assimilation de l'absence à une période de travail effectif est étendue à la détermination des droits à congés payés. Il n'y a pas d'indemnisation de jours que le salarié a reçus de ses collègues et qu'il n'aurait pu prendre en cas de départ de l'entreprise.

21-3 Les principes applicables au donneur

L'acte de candidature en tant que « donneur potentiel » s'effectue via une zone de saisie « Donneur potentiel » dans les outils de gestion RH. Le décompte se fait par jour entier.

En cas de donneurs multiples, priorité sera donnée aux donneurs de la façon suivante :

- 1^{er} → qui ont un solde CET les plus importants
- 2^{ème} → qui ont un solde RTT les plus importants
- 3^{ème} → qui ont un solde CP les plus importants

Vis-à-vis du bénéficiaire, les donneurs resteront anonymes.

CHAPITRE 4 – LES DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE DES OETAM

SECTION 1 – LES REGIMES DE TRAVAIL HORS CONVENTION DE FORFAIT CADRES

Dans le cadre de l'annualisation, la durée horaire annuelle de travail effectif est réalisée par des jours de travail dont le nombre varie selon les régimes collectifs décrits ci-après.

Un compteur individuel de suivi du nombre de jours/postes travaillés à l'année sera mis en place à compter du 1^{er} janvier 2018. Il sera accessible à tout salarié.

Le nombre de jours de réduction du temps de travail est variable chaque année afin de garantir le nombre de postes de travail par an pour chaque régime.

Les références de régimes de travail sont définies dans le présent accord. Les régimes décrits ci-après peuvent être qualifiés de « structurels », et pourront être complétés par la voie de la négociation d'accords locaux afin de répondre au mieux aux besoins conjoncturels ou spécifiques des entreprises et/ou établissements.

Article 22 – Le régime jour en 1603 heures à 207 jours annuels

Le temps de travail annualisé à 1603 heures (1596 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité) se réalise en 207 jours de travail effectif de 7,74 heures, et ceci, quel que soit le calendrier.

Article 23 – Les régimes de travail discontinus 1 équipe – 2 équipes – 3 et 4 équipes

23-1 Régime de travail 1 équipe et 2 équipes

L'organisation du temps et des jours de travail est définie selon l'une des modalités ci-dessous. Elle donne lieu à information et consultation du Comité d'Entreprise ou Comité d'Etablissement. Le choix d'une des modalités s'effectue en fonction des besoins de la société ou de l'établissement concerné.

23-1-1 Afin de faciliter la cohabitation des régimes de travail 1x8 et 2x8 avec le régime 3x8 et favoriser la polyvalence, le temps de travail annualisé à 1603 heures (1596 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité) se réalise en 201 postes de travail effectif de 8 heures, et ceci, quel que soit le calendrier.

Pour tenir compte de l'alinéa précédent, 5 heures seront prises par le salarié sous forme de repos. Ces heures seront placées en début d'année, dans un compteur d'heures à prendre. La prise effective sera fixée par accord entre le salarié et la hiérarchie.

23-1-2 Lorsque dans une entreprise ou un établissement, les régimes de travail sont organisés de façon autonome, le temps de travail annualisé de 1603 heures se réalise dans le cadre du régime jour défini à l'article 22 ci-dessus.

23-2 Régime de travail 3 équipes

Pour tenir compte de la réglementation conventionnelle sur le travail de nuit, la durée annuelle de travail effectif de 1603 heures (1596 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité) doit être réduite de 6 heures, soit 1597 heures.

Le temps de travail annualisé se réalise en 200 postes de travail effectif de 8 heures, et ceci, quel que soit le calendrier.

Pour tenir compte de l'alinéa précédent, 3 heures seront prises par le salarié chaque année, sous forme de repos. Ces heures seront placées en début d'année, dans un compteur d'heures à prendre. La prise effective sera fixée par accord entre le salarié et la hiérarchie.

L'horaire défini permet de faire fonctionner les installations 15 postes par semaine en moyenne.

CF XLC

23-3 Régime de travail 4 équipes

La durée annuelle effective de travail est fixée à 1575 heures (soit 1568 heures + 7 heures au titre de la solidarité), effectuées en 197 postes de 8 heures, 1 heure étant prise par le salarié sous forme de repos. Cette heure sera placée en début d'année, dans un compteur d'heures à prendre. La prise effective sera fixée par accord entre le salarié et la hiérarchie.

Dans ce régime de travail, les jours fériés et les dimanches pourront ou non être travaillés, compte-tenu des rotations et cycles de travail définis localement.

L'horaire défini permet de faire fonctionner les installations 18 postes par semaine en moyenne.

Article 24 – Le régime Feux Continus – 5 équipes

La durée annuelle effective de travail est fixée à 1503 heures (soit 1496 heures + 7 heures au titre de la solidarité), effectuées compte tenu des rotations d'équipes en une moyenne de 188 postes de 8 heures, 1 heure étant récupérée par le salarié sous forme de repos. Cette heure sera placée dans un compteur d'heures à récupérer en début d'année. La prise effective sera fixée par accord entre le salarié et la hiérarchie.

Dans ce régime de travail, les jours fériés sont normalement travaillés compte tenu des rotations.

Pour les salariés travaillant en feux continus, du fait de leur cycle, le repos hebdomadaire légal ne peut pas toujours être fixé le dimanche. Dès lors, ce repos hebdomadaire légal sera octroyé un autre jour de la semaine et correspondra au dernier jour du repos de cycle de chaque semaine de travail.

Pour les personnes dans ce régime feux continus (5 équipes), un bilan du nombre de postes travaillés sera réalisé pour chaque salarié sur la durée de vie de l'accord. Ce bilan sera réalisé avec la gestion de fin de période de la dernière année de l'accord.

En lien avec l'article 1 et afin d'assurer le respect de la durée annuelle effective de travail de 188 postes (pour une année complète), chaque salarié en régime feux continus – 5 équipes pourrait être dans l'obligation de travailler un jour de repos de cycle par an. Ce jour de repos de cycle travaillé sera fixé dans l'année pour chaque équipe concernée, par l'employeur.

SECTION 2 – LE RECOURS A LA MODULATION

Article 25– La programmation indicative de l'horaire hebdomadaire

Les principes énoncés dans cette section 2 sont des principes collectifs, c'est-à-dire qui s'appliquent à un ensemble de salariés appartenant à un même régime de travail et/ou exerçant une même activité et/ou dans une même équipe, unité ou service.

- L'horaire hebdomadaire maximal pourra atteindre 44 heures par semaine en période de modulation haute et 48 heures pour le personnel posté ;
- L'horaire hebdomadaire minimal pourra être ramené à 24 heures par semaine en période de modulation basse.

L'horaire hebdomadaire ne pourra excéder 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, sauf dérogation légale ou conventionnelle.

Les règles selon lesquelles le programme indicatif est établi, sont les suivantes :

1. Pour les régimes Jour : la durée journalière de référence, ainsi que le nombre de jours travaillés dans la semaine peuvent augmenter ou diminuer sans pouvoir toutefois excéder les durées maximales légales et conventionnelles. Les périodes de haute activité compensent donc les périodes de basse activité afin de ramener la durée annuelle du travail effectif à la durée conventionnelle.
2. Pour les régimes postés : le nombre de postes dans la semaine peut augmenter ou diminuer sans pouvoir toutefois excéder les durées maximales légales et conventionnelles et en respectant les repos

↓
CT XLL
82



quotidiens et hebdomadaires obligatoires. Il peut en aller de même si nécessaire, pour la durée journalière des postes de travail. Les périodes de haute activité compensent donc les périodes de basse activité afin de ramener la durée annuelle du travail effectif à la durée conventionnelle de travail applicable au salarié en fonction de son régime de travail.

Dans la perspective du recours à la modulation, les partenaires sociaux au niveau des entreprises ou établissements pourront convenir par accord local que les postes/jours travaillés en plus ou en moins de la semaine ou du cycle s'inscrivent dans le cadre des dispositifs d'aménagement du temps de travail dans une limite de postes / jours travaillés par salarié qui peut être annuelle, par semaine ou par cycle de travail, ainsi que des modalités de gestion des postes qui pourraient être réalisés au-delà de la référence du régime de travail (récupération, paiement, CET...).

Les entreprises ou établissements définiront un régime de travail de référence pour chaque ligne de production en fonction de leurs prévisions annuelles d'activités, autrement appelé « taux de marche prévu », ainsi que les critères de basculement (volumes, durée, ...) d'un régime de travail à un autre, en concertation avec la commission d'application et de suivi locale.

La programmation indicative de l'organisation du temps de travail sur l'année pour chacun des régimes horaires annualisés du présent accord figure en annexe 6.

Elle fera l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise ou du Comité d'Etablissement avant la fin de l'année n-1 pour l'année n.

Cette programmation est susceptible d'être modifiée au cours de l'année pour faire face aux variations importantes d'activité. Les changements de régimes de travail feront l'objet d'une Information du Comité d'Entreprise ou du Comité d'Etablissement au moins 15 jours avant leur mise en œuvre.

La variation des horaires hebdomadaires, notamment par la réalisation de postes supplémentaires collectifs ou de modulation, est un moyen de limiter la modification des régimes horaires. Dans ce cadre, en l'absence d'accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement traitant des points mentionnés ci-après, il sera défini en concertation avec la commission d'application et de suivi locale du présent accord des critères de basculement d'un régime de travail à l'autre, un nombre maximal de postes supplémentaires collectifs pouvant être réalisés par trimestre et par salarié concerné, ainsi qu'une marche de fonctionnement maximale et minimale au sein d'un même régime de travail

La programmation indicative de l'horaire hebdomadaire ainsi qu'un bilan des postes supplémentaires collectifs seront communiqués au Comité d'Entreprise ou Comité d'Etablissement chaque mois. Les changements d'horaires feront l'objet d'une information lors du Comité d'Entreprise Ordinaire ou du Comité d'Etablissement Ordinaire.

Article 26 – Le délai de prévenance des changements d'horaires collectifs

Les salariés sont informés des modifications des horaires de travail en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

L'activité des sociétés du Groupe est caractérisée par des variations soudaines du plan de charge résultant d'une part, de la nécessaire réactivité, dans des délais très courts, qu'imposent les clients, et d'autre part, de contraintes techniques spécifiques aux lignes de fabrication. Dès lors, ce délai pourra être réduit lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement l'exige, notamment lorsque sont en jeu la bonne réalisation d'une commande, le bon fonctionnement des outils, voire des arrêts d'outil liés à un manque de commandes.

Lorsque ce délai de prévenance est inférieur à 7 jours ouvrés, une prime de 2 heures est versée en contrepartie de la modification des horaires de travail, lorsqu'elle entraîne un poste non prévu ou lorsqu'elle annule un poste initialement prévu. Lorsque des circonstances exceptionnelles amènent à modifier les horaires de travail dans un délai de prévenance inférieur ou égal à 24 heures, une prime de 3 heures sera versée.

Dans tous les cas, les périodes de repos quotidien et hebdomadaire seront respectées.



SECTION 3 – GARANTIES COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES DES OETAM DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE A L'ANNEE

Les règles de délai de prévenance de changement d'horaires individuels sont identiques à celles concernant les changements d'horaires collectifs (article 26).

Article 27 – Les modalités de rémunération dans le cadre de l'annualisation

27-1 Rémunération

La rémunération mensuelle des régimes de travail modulés est indépendante de l'horaire réel. Elle est lissée, pour un horaire de travail effectif à 35 heures hebdomadaires, sur la base de 151,67 heures par mois.

En conformité avec les dispositions légales, dans les cas exceptionnels de réalisation d'heures supplémentaires au-delà du plafond haut de modulation, celles-ci sont payées mensuellement dans les mêmes conditions que les autres éléments de paie variables en fonction de l'activité. Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent conventionnel d'heures supplémentaires.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité relevant de maladie ou d'accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération seront décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

En cas d'absence non rémunérée, il est procédé à une retenue sur la rémunération mensuelle. Celle-ci est indépendante de l'horaire réel. La retenue pour une journée d'absence est calculée selon les modalités suivantes : Éléments récurrents du salaire [fixe mensuel (y compris majorations régime de travail) + ancienneté + complément personnel et / ou individuel] divisés par l'horaire mensuel moyen du régime et multipliés par 7 heures pour un salarié à 35 heures.

27-2 Décompte des heures en fin de période d'organisation du temps de travail sur l'année

Les heures de travail supérieures ou inférieures au calendrier de base d'un régime et résultant de l'organisation du temps de travail sur l'année sont comptabilisées tout au long de l'année.

En fin de période d'organisation du temps de travail sur l'année :

Les heures de travail effectif réalisées en sus de l'horaire de référence du salarié, déduction faite des heures supplémentaires déjà rémunérées en cours de période d'annualisation selon les dispositions de l'article 27-3 du présent accord, feront l'objet d'un bilan en fin d'année et d'une régularisation au cours du premier trimestre de l'année n+1.

Elles seront placées au CET dans les conditions définies au titre III du présent accord, ou payées, avec les majorations éventuelles. Elles s'imputeront sur le contingent conventionnel d'heures supplémentaires de l'année au cours de laquelle elles ont été effectuées, issu de l'accord de branche sur le sujet.

27-3 Choix de paiement immédiat de postes ou jours de travail supplémentaires hors modulation collective

En vertu du principe d'annualisation, le décompte du temps de travail est calculé sur l'année.

Cependant, en fonction de circonstances exceptionnelles déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement, ces derniers pourront proposer de façon temporaire aux salariés de choisir, pour une période d'annualisation donnée, entre :

- La rémunération mensuelle des éventuels postes ou jours de travail complets réalisés en sus de leur calendrier prévisionnel. A cette rémunération, s'ajouteront les majorations conventionnelles pour heures supplémentaires décomptées dans le cadre hebdomadaire.
- Et l'application de l'article 27-2 ci-dessus conduisant au maintien de ces heures dans le compteur d'annualisation. Les majorations pour heures supplémentaires seront donc décomptées en fin de période d'annualisation.



Préalablement à la mise en œuvre de cette disposition, les entreprises ou établissements informeront la commission du suivi et d'application du présent accord ainsi que le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement concerné, des circonstances exceptionnelles.

La détermination de ces circonstances exceptionnelles prendra en compte, non seulement le niveau de charge attendu des outils, mais également la rentabilité des volumes produits.

Article 28 - Les modalités de passage d'un régime à un autre (aléas de carrière)

Les évolutions des produits, de la technologie ou de l'activité, peuvent entraîner un changement du régime horaire applicable aux équipes affectées à un outil.

Les rémunérations des régimes de travail sont en général différentes. Afin d'éviter les variations de ressources liées aux passages d'un régime à un autre, les accords locaux de flexibilité peuvent prendre en compte le traitement des écarts de rémunération et les modalités de mise en œuvre.

A défaut d'accord local, et en cas de changement de régime de travail entraînant une réduction ou une suppression des contraintes, la différence donnera droit à une compensation calculée de la manière décrite ci-après, avec un exemple de calcul en annexe 7 de cet accord.

Par exception à ce principe d'aléas de carrière lié à un changement d'horaire dû à une évolution des produits, de la technologie ou de l'activité, une disposition spécifique s'appliquant individuellement pour les salariés en fin de carrière est mise en place, pour améliorer les conditions de travail en fin de carrière.

Toute difficulté d'interprétation liée au terme « rémunération » est du ressort de la Commission d'Application et de Suivi locale.

28-1 Montant de la compensation

Montant global de la compensation = montant de l'écart mensuel constaté entre la rémunération d'origine et la rémunération dans le nouveau régime de travail multiplié par le nombre d'années passées dans le régime d'origine dans la limite de 20 ans multiplié par 2,4 (soit au maximum 48 mois).

28-2 Modalités de versement

Nombre de mois pendant lesquels la compensation sera versée = 2 fois le nombre d'années passées dans le régime d'origine dans la limite de 20 multiplié par 2,4 (soit au maximum 96 mois au total). Le versement mensuel diminuera par paliers égaux de 20%, pour arriver à une compensation nulle en fin de période, comme décrit dans l'exemple en annexe 7. Le 1^{er} palier couvrira 80% de l'écart et les suivants respectivement 60, 40 puis 20% de l'écart pour arriver à 0 en fin de période de compensation.

Par exception au principe ci-dessus, le versement mensuel pourra diminuer par paliers égaux de 10% lorsque la durée d'indemnisation sera supérieure ou égale à 60 mois.

Pour éviter une perte immédiate de rémunération au salarié, il est convenu que celui-ci bénéficiera d'un maintien de sa rémunération à 100% pendant 3 mois, avant la mise en œuvre du premier palier, en sus des compensations prévues au paragraphe 28-1. Par exception à ce principe, la rémunération d'un salarié devant changer de régime de travail suite à un accident du travail sera maintenue pendant 6 mois.

La compensation pourra être également versée en une fois sous forme d'un capital lorsque sa valeur est égale ou inférieure à 6 mois d'écart.

En cas de changement de régime de travail intervenant pendant la période d'indemnisation, la compensation est recalculée pour tenir compte de l'impact du nouveau régime sur la rémunération, sans remise en cause des droits acquis au titre de l'aléa précédent.

En cas de cessation du contrat de travail, la compensation cesse d'être due, et ne donne pas droit au versement de la part de capital non encore versée.

Ces dispositions sont également applicables en cas de survenance d'aléas de carrière individuels, tels que l'inaptitude au poste de travail.

CTXL
R

28-3 Cas particulier des salariés en fin de carrière

Par exception aux principes explicités aux articles 28-1 et 28-2 ci-dessus, et afin de tenir compte de la situation des salariés en fin de carrière, la rémunération d'un salarié passant d'un régime de travail « posté » à un régime de travail de jour (ou à un régime de travail avec un coefficient d'adaptation à l'horaire équivalent à celui du régime de jour), dans le cadre d'un changement d'emploi ou de l'acceptation d'une mission temporaire, sera maintenue dans les conditions cumulatives suivantes :

- le maintien de la rémunération ne peut excéder 36 mois
- le salarié remplit les conditions d'accès à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale dans les 36 mois maximum après son changement d'emploi ou l'acceptation d'une mission temporaire ayant pour effet un changement de régime de travail.
- le salarié s'engage par écrit à demander la rupture de son contrat de travail au plus tard dans les 12 mois après que le bénéficiaire d'une retraite à taux plein du régime générale de la sécurité sociale est acquis
- en tout état de cause, le maintien d'un salarié dans ce dispositif avant sa date de départ effectif ne pourra dépasser 36 mois.

En cas de non-respect de l'une de ces conditions, le principe des aléas de carrière ne pourrait s'appliquer que dans les conditions des articles 28-1 et 28-2 ci-dessus.

Ce principe de maintien de rémunération ne pourra être mis en œuvre qu'en cas de changement d'emploi, ou d'acceptation d'une mission temporaire, si ces derniers sont effectivement disponibles, le tout en accord avec leur employeur.

Article 29 – L'activité partielle en cours ou en fin de période d'organisation du temps de travail sur l'année

Au niveau d'un département ou d'un service lorsqu'en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur demandera, après avoir épuisé toutes les autres possibilités, et après consultation du Comité d'Entreprise ou du Comité d'Etablissement, l'application du régime d'allocation spécifique d'activité partielle pour les heures non travaillées en deçà de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures.

Dans ce cadre, l'employeur pourra également choisir d'interrompre le décompte annuel du temps de travail après avoir consulté le Comité d'Entreprise ou le Comité d'Etablissement.

Afin de compenser les baisses de salaires liées à l'activité partielle, les salariés disposant de jours/heures dans leurs CET pourront les monétiser dans les conditions définies à l'article 47-1.

Lors de la gestion de fin de période, en cas de solde d'heures négatif, la situation du salarié pourra être régularisée par débit de son CET à la demande du salarié, ou de tout autre compteur. Ces dispositions permettent de limiter le recours à l'activité partielle notamment en cas de sous activité ou de baisse de charge.

CHAPITRE 5 – LES FORFAITS CADRES

Les parties signataires conviennent que les forfaits annuels ne s'appliquent qu'au personnel cadre. Ils conviennent par ailleurs de limiter le recours au forfait annuel à deux types de régimes : le forfait spécifique « cadres dirigeants » et le forfait annuel en jours.

Le forfait annuel en heures est maintenu pour les seuls cadres pour lesquels le recours au forfait annuel en heures a fait l'objet d'une convention annuelle de forfait en heures antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 30 – Le forfait à la mission des cadres dirigeants

Ce type de forfait est proposé aux cadres dirigeants en fonction des responsabilités qu'ils exercent dans le cadre de leur mission, de leur autonomie de décision et d'organisation ainsi que de leur niveau de rémunération.

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévus aux articles L 3141-1 et suivants du code du travail et aux jours consolidés, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable aux cadres en forfait mission au titre du présent article.

La rémunération qui tient compte des responsabilités confiées aux salariés en forfait mission, est conforme aux garanties conventionnelles en la matière.

Article 31 –Convention de forfait annuel en 213 jours de travail

La direction de chaque société ou établissement d’ArcelorMittal en France propose aux Ingénieurs et Cadres disposant 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 la société ou de l’établissement, un contrat de travail définissant un forfait annuel en jours de travail.

Ce contrat de travail précise, pour chaque personne concernée, les conditions d’activité et de rémunération associées au forfait annuel.

31-1 Durée du travail

La période de décompte des jours compris dans le forfait est une période annuelle débutant le 1^{er} janvier et se terminant le 31 décembre.

La durée effective du travail est de 213 jours par an (212 jours + 1 jour au titre de la journée de solidarité), quel que soit le calendrier, pour tous les salariés des sociétés figurant à l’annexe 1 du présent accord.

Le nombre de JRTT sera ajusté chaque année en fonction du calendrier afin d’assurer 213 jours de travail par an.

Des forfaits jours d’une durée inférieure à 213 jours pourront être conclus d’un commun accord entre employeur et salarié, pour une durée déterminée ou indéterminée.

Il est rappelé que le salarié doit bénéficier d’un temps de repos quotidien d’au moins 11 heures consécutives.

Le salarié doit également bénéficier d’un temps de repos hebdomadaire minimal de 24 heures, auquel s’ajoute le repos quotidien de 11 heures.

L’employeur et tout responsable hiérarchique doit s’assurer que les salariés concernés bénéficient effectivement d’un repos hebdomadaire et qu’ils prennent l’ensemble de leurs jours de congés payés. A cette fin, il est préconisé d’organiser des échanges réguliers sous quelle que forme que ce soit (en face à face et/ou par téléphone et/ou par logiciel de visioconférence...), lesquels serviront à formaliser les difficultés rencontrées, les besoins, les exigences et attentes et permettront véritablement d’évaluer et de suivre la charge de travail.

L’amplitude et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps, du travail des intéressés.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie d’un entretien par an avec son supérieur hiérarchique, au cours duquel sera évoqué spécifiquement l’organisation et la charge de travail de l’intéressé et l’amplitude de ses journées d’activité. Cet entretien peut se tenir au même moment que les entretiens annuels de mi et fin d’année, mais reste toutefois distinct de ces derniers.

Lors de cet entretien sont notamment évoqués les points suivants :

- la cohérence entre les objectifs fixés et la charge de travail
- le respect des temps de repos
- l’utilisation des moyens de communication (mails, téléphone portable), et de travail à distance (accès au réseau entreprise à l’extérieur,...), et notamment l’exercice du droit à la déconnexion en considération de l’article 9
- ainsi que l’articulation vie privée/vie professionnelle.

En plus de cet entretien annuel, chaque salarié en convention de forfait jours ressentant le besoin de partager des difficultés liées à son organisation ou à sa charge de travail pourra solliciter son n+1 pour échanger avec lui.

Le temps de travail des salariés soumis à une convention de forfait jours sur l’année fera l’objet d’un contrôle permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail réellement accompli dans le cadre de ce forfait. Afin d’assurer le suivi de la charge de travail du salarié en forfait jours, un compteur individuel de suivi du nombre de jours travaillés sera ainsi mis en place.

31-2 Rémunération

La ressource annuelle d'un forfait annuel en jours de travail est conforme aux garanties conventionnelles en la matière correspondant au classement de l'intéressé et prévu par la convention collective de branche applicable.

La rémunération annuelle forfaitaire est versée sur douze mois.

31-3 Le droit à la déconnexion

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion se feront conformément à l'article 9.

Article 32 – Le forfait annuel en heures existant

Certains cadres bénéficient d'un contrat de travail ou d'un avenant prévoyant une convention de forfait annuel en heures, conclu antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord. Les parties signataires rappellent que le forfait annuel en heures ne peut plus être proposé.

Les modalités de gestion de ces forfaits annuels en heures sont rappelées ci-dessous :

32-1 Durée du travail

Le forfait annuel en heures est de 1694 heures, soit 1687 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Les heures de travail effectif seront réalisées en 210 jours quel que soit le calendrier annuel.

La période de décompte des jours compris dans le forfait est une période annuelle débutant le 1er janvier et se terminant le 31 décembre.

32-2 Rémunération

Le forfait de 7,10%, correspondant aux heures supplémentaires majorées, est maintenu, comme tout autre élément de rémunération, préalablement contractualisé.

De plus, il sera vérifié que la ressource annuelle d'un salarié au forfait annuel 1694 heures est conforme aux garanties conventionnelles en la matière correspondant au classement de l'intéressé et prévu par la convention collective applicable.

32-3 Evolution

L'évolution des cadres au forfait annuel en heures se fait au travers des indices 80, 86, 92, 100.

Par ailleurs, une évolution vers un forfait annuel en jours est possible pendant la durée du présent accord. Cette évolution suppose la prise en compte de missions qui relèveraient de ce type de forfait, après un parcours de formation, de mise en situation ou tout autre processus assurant une réussite et une progression professionnelle dans un parcours prédéfini et établi par les sociétés et/ou les établissements.

Le forfait annuel en jours correspond à des fonctions dont les missions, les responsabilités et les compétences nécessitent une autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps.

Au-delà d'évaluations externes spécialisées et de formations managériales, il sera vérifié que les salariés possèdent les compétences correspondant aux nouvelles missions qui leur seront confiées.

Un nouvel avenant à leur contrat de travail sera proposé aux salariés qui, suite à l'entretien d'évolution, relèveront de ce forfait annuel en jours. Dans cet avenant figureront les nouvelles missions justifiant ce forfait.

Chaque année, la commission d'application et de suivi locale du présent accord étudiera la catégorie des cadres au forfait annuel en heures de la société / l'établissement : nombre de personnes par coefficient, nombre de promotions au sein des forfaits annuels horaires par indice, nombre de promotions cadres 213 jours. Une analyse de ces données chiffrées sera partagée, permettant de suivre l'évolution de cette catégorie de cadres au forfait annuel en heures.



Chaque année, les comités carrières veilleront à étudier la situation des cadres au forfait annuel en heures, notamment au regard de leur potentiel d'évolution vers le forfait jours. Les mesures nécessaires seront mises en œuvre, en fonction de ce potentiel d'évolution, avec l'accord du comité carrière.

32-4 Droit à la déconnexion

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion se feront conformément à l'article 9.

b
CT *nee*
Be

TITRE II – LE TEMPS PARTIEL INDIVIDUEL (TPI)

Le présent titre a pour objet de définir le cadre dans lequel tout salarié qui le souhaite peut, avec l'accord de sa hiérarchie, exercer une activité à temps partiel dans le cadre des dispositions légales en vigueur sur le temps partiel.

Les salariés actuellement en TPCI au titre des accords antérieurs à CAP2020 bénéficient des dispositions de l'article 61 (du Titre IV – Emploi des Séniors) les concernant.

Article 33 – Les principes généraux

Le travail à temps partiel est mis en œuvre, dans le cadre de la législation en vigueur sur le travail à temps partiel, et notamment l'Accord National de la Métallurgie du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi. Si l'accord de branche précité du 7 mai 1996 venait à être révisé ou renégocié pendant la durée d'application du présent accord, les parties au présent accord se réuniraient pour apprécier l'impact éventuel de ce nouvel accord de branche. Si ces nouvelles dispositions venaient à rendre impossible l'application du présent titre, les parties conviennent d'ouvrir rapidement des négociations pour prendre en compte ces nouvelles dispositions sur le temps partiel.

Tout salarié travaillant à temps plein peut, sur la base du volontariat, et après accord de sa hiérarchie, bénéficier à titre individuel d'un horaire réduit, pour une période déterminée ou indéterminée.

Le salarié appartenant à une société listée en annexe 1 du présent accord, et travaillant à temps partiel, est régi par les règles applicables en fonction de son régime de travail d'origine tel que défini au titre I – Chapitre 4 : Les dispositifs d'aménagement du temps de travail sur l'année des OETAM, du présent accord.

Le salarié appartenant à une société listée dans les autres annexes du présent accord, et travaillant à temps partiel, est régi par les règles relatives au temps de travail, applicables dans sa société.

Son temps de travail et sa gestion résultent de l'application d'un taux d'activité inférieur à 100% à la durée annuelle de travail et aux nombres de jours de travail à effectuer par un salarié travaillant à temps plein. Ce taux d'activité pourra être compris entre 90% et 50% de la durée de travail antérieurement pratiquée.

Le salaire et éléments de salaire sont proportionnels au temps de travail dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Article 34 – La formalisation de la demande

Le salarié formule sa demande de passage à temps partiel par écrit auprès de sa hiérarchie, au moins 4 mois avant la date souhaitée pour le passage à temps partiel. Le salarié explicite sa motivation pour un passage à temps partiel d'une durée inférieure à 24 heures par semaine dans sa lettre de demande de passage à temps partiel, pour justifier d'une exception légale ou conventionnelle à cette durée minimale de 24h semaine.

La hiérarchie dispose d'un délai de réponse maximum de 3 mois à compter de la réception de la demande du salarié, afin de lui permettre d'examiner les conséquences de cette demande sur l'organisation du service.

Avant toute décision définitive, le contenu des fonctions et/ou de la mission dans le cadre de l'équipe, l'organisation et la répartition de l'activité dans le temps, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, le calendrier prévisionnel et les conditions de mise en œuvre du travail à temps partiel seront définis en concertation avec le salarié au cours d'un entretien avec sa hiérarchie.

Article 35 – L'avenant au contrat de travail

Après accord entre les parties et conformément aux dispositions légales en vigueur, un projet d'avenant écrit au contrat de travail est remis au salarié qui dispose d'un délai de réflexion d'un mois.

Après signature de l'avenant par le salarié, un double lui est remis.

Cet avenant à durée déterminée ou indéterminée, reprenant les principaux éléments évoqués à l'article ci-dessus, spécifie les modalités du travail à temps partiel et notamment :

- la durée et la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ou la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées, ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les cas dans lesquels une modification de la durée du travail peut intervenir ;
- les modalités de communication des nouveaux horaires de travail au salarié ;
- la qualification du salarié ;
- le salaire de référence annuel brut sur la base d'un temps plein reconstitué ;
- les éléments de rémunération et les modalités de calcul de la rémunération ;
- les conditions dans lesquelles les heures complémentaires peuvent être réalisées.

Article 36 – La rémunération

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie d'une rémunération brute versée par l'entreprise au titre de son activité à temps partiel calculée au prorata du taux d'activité, sur la base de la rémunération brute se référant au temps plein, tant pour les éléments mensuels que pour les éléments non mensuels ou différés, ainsi que les primes et avantages divers, dans le respect des conventions collectives et accords collectifs.

Les primes de vacances et de Saint-Eloi, lorsqu'elles sont prévues par la Convention Collective Nationale ou Territoriale applicable, sont déterminées selon les mêmes règles que pour les personnes exerçant leur activité à temps plein.

Article 37 – L'égalité des droits

Les dispositions légales et conventionnelles précisant et garantissant les droits du salarié travaillant à temps partiel sont garanties, la pratique du travail à temps partiel n'introduisant aucune discrimination, notamment en matière d'évolution professionnelle.

De ce fait, les règles légales s'appliquent pour l'acquisition des droits et la prise des congés payés légaux, les périodes de congés comportant la même proportion de jours ouvrés et non ouvrés que les périodes de travail, et pour la détermination de l'indemnité de congés payés.

La durée de l'ancienneté n'est pas affectée par la pratique du travail à temps partiel, y compris lorsque des périodes travaillées alternent avec des périodes non travaillées.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion se feront conformément à l'article 9.

Article 38 – Dispositions spécifiques

Intéressement et participation : les montants de l'intéressement et de la participation sont calculés, selon les dispositions prévues dans les accords d'entreprise en cours. Par ailleurs, le salarié continue de bénéficier de l'accès au plan d'épargne de l'entreprise.

Congés familiaux : sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les congés pour événements familiaux doivent être pris au moment où se produit l'événement générateur de ce congé et ne peuvent pas, de ce fait, être reportés sur une période travaillée lorsque l'événement intervient au cours d'une période non travaillée.

Allocation de Départ en Retraite et Indemnité Conventionnelle de Licenciement : leur montant est calculé selon les dispositions légales et conventionnelles.

Article 39 – Le retour à temps plein

39-1 Le retour à temps plein pour les personnes en TPI à durée indéterminée

Le souhait d'un salarié travaillant en temps partiel de reprise d'une activité à temps complet, peut s'exprimer légitimement et la priorité instaurée à l'article L. 3123-8 du Code du travail doit s'exercer pleinement.



ArcelorMittal

La demande de retour au travail à temps plein doit être formulée avec un délai de prévenance de 3 mois ; l'employeur s'engage à répondre, au plus tard dans les trois mois suivant la réception de la demande du salarié. Pendant ce délai, l'employeur mettra tout en œuvre pour proposer au salarié un emploi dans l'établissement et à défaut dans la société, conforme à ses compétences.

39-2 Le retour à temps plein pour les personnes en TPI à durée déterminée

A l'expiration de la période déterminée au cours de laquelle le salarié a travaillé à temps partiel, celui-ci reprend son activité à temps plein.

CTI xlc
R

TITRE III – LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) ET LE COMPTEUR TEMPS COLLECTIF (CTC)

L'objet des chapitres 1 à 3 du présent titre est de redéfinir les modalités de gestion du Compte Epargne Temps.

Le CET est un outil complémentaire à la gestion de la durée du travail.

Les droits affectés au CET constituent une épargne acquise au salarié, qui lui permet de :

- Réaliser un projet individuel, par le biais d'un congé ou de la liquidation des droits à CET à l'occasion d'un évènement particulier,
- Participer au financement de la retraite au travers du rachat de trimestres ou du placement au PERCO ou à la RSA,
- Pallier les baisses d'activité en cas de besoins et, ainsi d'éviter ou de limiter le recours à l'activité partielle.

En effet, même si les parties signataires réaffirment que les JRTT et les jours consolidés ont vocation à être pris au cours de la période d'annualisation, il peut arriver qu'en fin de période, certains de ces jours n'aient pas été pris suite à des reports successifs fondés sur les nécessités conjoncturelles de service ou de production et/ou à un refus formalisé de la hiérarchie. Il en sera de même pour les congés payés lorsque l'entreprise ou l'établissement est confronté à une période de sur-activité. Dans ces cas, le temps de travail supplémentaire généré par la non-prise de ces repos pourra être placé au CET dans les limites décrites ci-dessous.

CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Article 40 – Le teneur de compte

L'employeur est le teneur de compte du CET. Il assure la gestion administrative de ce dernier.

Article 41 – L'ouverture du compte

L'ouverture du compteur CET alimenté à l'initiative du salarié résulte d'une démarche volontaire de la part du salarié. Elle est effectuée au moment de la première demande d'alimentation du CET par le salarié.

Article 42 – Le mode de valorisation des droits placés au CET

Afin de faciliter la gestion et le suivi, les droits affectés au CET sont exprimés en heures, à l'exception des salariés en régimes forfait jours et forfait mission pour lesquels les droits affectés au CET sont exprimés en jours.

Article 43 – L'information du salarié

Les salariés détenteurs d'un CET ont un accès permanent à ce compte via les outils de gestion RH.

Article 44 – La situation du salarié utilisant son compte épargne temps pour financer un congé

Au regard de la loi, le congé pris dans le cadre du CET est une suspension du contrat de travail.

Cependant les parties signataires conviennent d'améliorer la situation du salarié utilisant son CET par les dispositions suivantes :

1. Le salarié en congé CET bénéficiera du maintien de sa rémunération, à l'exclusion des éléments ayant le caractère de remboursement de frais. Les sommes versées dans ce cadre ont le caractère de salaire et participent aux assiettes sociales et fiscales.
2. Pendant ce congé, le salarié bénéficie des évolutions salariales s'appliquant aux rémunérations dans la société.



3. La période indemnisée au titre du CET est assimilée à du temps de travail au regard des droits à intéressement, participation, acquisition des congés payés et incidence sur la prime de vacances, éléments différés de rémunération, ancienneté ;
4. Le salarié utilisant son compte épargne temps reste inscrit aux effectifs. Il est éligible et électeur aux élections professionnelles dans les conditions définies par la jurisprudence ;
5. A l'issue des congés longs visés ci-dessus, le salarié est réintégré prioritairement dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire dans le même établissement assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les dispositions ci-après relatives à l'alimentation du CET à l'initiative du salarié ne peuvent pas conduire à placer plus de 6 jours par an au total auxquels s'ajoutent les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

CHAPITRE 2 – MODALITES D'ALIMENTATION ET D'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Article 45 – L'alimentation

Les placements au CET ci-dessous autorisés se font sur la base du temps réellement travaillé par le salarié, en heures ou en jours pour les forfaits jours.

Un principe très important à rappeler en introduction de cet article est que les congés sont faits pour être pris. Il est rappelé (article 14) que les congés payés doivent être pris au plus tard au 31 décembre de l'année qui suit la fin de la période légale d'acquisition.

Le nombre maximum de jours pouvant être affectés au CET en fin de période d'annualisation est de 6 par an (en jours ouvrés) et ne peut résulter que du refus ou du report par la hiérarchie de la prise d'un jour de congés ou de repos.

Les parties conviennent que le temps de travail supplémentaire résultant de la non-prise des congés ou repos susvisés en raison du refus de la hiérarchie, sera susceptible d'être majoré au titre des heures supplémentaires. Dans cette hypothèse, les majorations correspondantes pourront également être placées au CET.

Par exception à ce principe, les parties conviennent de l'utilité d'instaurer un droit de placement volontaire au CET dans le but d'un transfert immédiat au PERCO (Plan Epargne Retraite COLlectif) ou à la RSA (Retraite Supplémentaire ArcelorMittal). Chaque salarié pourra ainsi dans un premier temps placer jusqu'à 3 jours par an dans le PERCO et/ou la RSA puis dans un second temps, quand le seuil des 3 premiers jours cumulés sera atteint, placer 2 jours supplémentaires par an dans la RSA.

Le cumul annuel des jours affectés au CET ne pourra dépasser 9 jours, ces 9 jours comprenant à la fois les jours de repos ou de congé refusés par la hiérarchie, ainsi que les placements explicités ci-avant pour un transfert immédiat au PERCO ou à la RSA.

Le salarié dont le CET a atteint 50 jours (ou équivalent en heures) se voit appliquer des possibilités de placement au CET restreintes :

Si le salarié a un CET entre 50 et 60 jours (ou équivalent en heures), il aura la possibilité de placer 3 jours de repos ou de congé refusés par sa hiérarchie, par an.

Si le salarié a un CET supérieur à 60 jours (ou équivalent en heures), il aura la possibilité de placer 1 jour de repos ou de congé refusé par sa hiérarchie, par an.

Toute dérogation à ces principes de placement devra être validée par la Direction des Ressources Humaines de la société ou de l'établissement concerné.

Les possibilités de placement à un CET, même ayant atteint ou dépassé les 50 jours, sans demande de dérogation, concernent un placement :

- pour transfert immédiat au PERCO ou à la RSA
- lors de la liquidation du CTC dans les conditions de l'article 58 du présent accord
- pour le placement des heures supplémentaires lors de la gestion de fin de période

Il est rappelé que bien que le placement volontaire de jours par le salarié au CET puisse conduire le salarié à effectuer plus d'heures sur la période de référence, celles-ci ne donnent lieu à aucun paiement ou majorations



éventuelles au titre des heures supplémentaires en fin de période, puisqu'elles sont liées à un choix tout à fait personnel du salarié et non à la demande de sa hiérarchie.

Article 46 – L'utilisation des droits affectés au CET pour financer une période de congé

La prise de congé par débit du CET se fera par journée entière de travail, dont la durée en heures est fonction du régime de travail du salarié au moment de son départ en congé, ou sur la base de la durée effective de travail en heures du salarié à temps partiel.

46-1 Prise de congés CET pour convenance personnelle

Sous réserve d'un délai de prévenance défini ci-après, et de l'accord de sa hiérarchie, le salarié peut bénéficier d'un congé indemnisé sur les mêmes bases que les congés payés, en usant de tout ou partie du crédit porté à son compte épargne temps.

- Pour un congé d'une durée de 1 à 15 jours le délai de prévenance est de 5 jours,
- Pour un congé d'une durée de 15 jours à 1 mois le délai de prévenance est de 15 jours,
- Pour un congé d'une durée de 1 à 6 mois le délai de prévenance est de 1 mois,
- Pour un congé d'une durée supérieure à 6 mois le délai de prévenance est de 3 mois.

46-2 Prise de CET pour un congé long prévu par la loi

La législation en vigueur a défini un certain nombre de congés longs non rémunérés, tels que le congé sabbatique, le congé pour reprise ou création d'entreprise, le congé parental d'éducation), le congé de formation (hors CIF).

Le salarié qui remplit les conditions légales d'accès à ces congés peut utiliser les droits affectés à son initiative au CET, afin de financer tout ou partie dudit congé. Ce dernier sera indemnisé sur les mêmes bases que les congés payés.

L'organisation de ces congés (notamment : conditions d'accès, délais de prévenance, durée) se fera dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles relatives à ces congés.

Article 47 – L'utilisation des droits affectés au CET sous forme de complément de rémunération

47-1 Déblocage du CET

L'unité minimum de déblocage est d'un jour, ou équivalent à un jour du régime de travail de chaque salarié.

Le calcul de cette indemnité compensatrice sera effectué selon les modalités retenues en matière de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. Cette somme conserve le caractère de salaire en matière de réglementation sociale et fiscale.

47-1-1 – Déblocage en cas d'évènement exceptionnel

En cas de survenance d'un des événements suivants, le salarié titulaire d'un CET pourra demander la liquidation totale ou partielle des droits affectés à son initiative au CET :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité ;
- naissance ou arrivée au foyer en vue d'adoption d'un troisième enfant puis de chaque enfant suivant ;
- divorce, séparation ou dissolution du PACS, si le salarié a la garde d'au moins un enfant à charge ;
- invalidité correspondant à un classement en deuxième ou troisième catégorie (du salarié, de son conjoint, de la personne liée par PACS ou d'un enfant) ;
- reconnaissance d'un handicap d'un enfant à charge entraînant la prise en charge de frais par le salarié,
- décès (du salarié, de son conjoint, de la personne liée par PACS) ;
- création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint ;
- acquisition ou agrandissement de sa résidence principale ;
- réparation de la résidence principale après catastrophe naturelle,
- surendettement.

h
CT XLC
M

- activité partielle de l'entreprise
- congé de proche aidant

47-1-2 – Autre cas de déblocage du CET à l'initiative du salarié

En complément des évènements listés ci-dessus, tout salarié a la possibilité de débloquer 15 jours de CET en tout sur la durée de l'accord, sans justification particulière. Ce déblocage peut se faire en une ou plusieurs fois, sans toutefois dépasser 10 jours au total sur une année.

47-2 Financement de la retraite

47-2-1 – Rachat de trimestre de cotisations au régime de base d'assurance vieillesse

Le salarié pourra demander la liquidation totale ou partielle des droits affectés à son initiative au CET pour financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ou pour compléter des années insuffisamment validées, en application des dispositions de l'article L. 351-14-1 du Code de la sécurité sociale, dans la limite de 12 trimestres d'assurance.

47-2-2 – Financement de la retraite via le PERCO ou la RSA

Le salarié pourra également demander la liquidation des droits affectés au CET à son initiative dans la limite de 10 jours par an (limite comprenant les 3+2 jours prévus à l'article 45) pour les transférer au PERCO ou à la RSA.

Le placement au PERCO ou à la RSA des sommes issues de la liquidation du CET visée au présent paragraphe se fera dans les conditions fixées par l'accord de groupe ArcelorMittal relatif au PERCO / RSA pour les versements volontaires.

CHAPITRE 3 – TRANSFERT ET LIQUIDATION DES DROITS AFFECTES AU CET

Article 48 – Le transfert des droits affectés au CET

En cas de mobilité du salarié vers un autre établissement ou société du Groupe ArcelorMittal se situant en France, le CET sera transféré au sein de la société d'accueil. Cependant le salarié peut demander la clôture de son compte et le versement des sommes correspondantes.

En cas de transfert vers une société du groupe ArcelorMittal en France mais non comprise dans le champ d'application, le CET pourra être transféré au sein de la société d'accueil en cas d'accord des deux sociétés et du salarié. A défaut, le CET sera payé.

En cas de liquidation du CET, les règles décrites à l'article 44 du présent accord concernant la valorisation des sommes dues au salarié, s'appliquent.

Article 49 – La liquidation des droits affectés au CET

La cessation du contrat de travail, hors cas de mobilité évoqué ci-dessus, entraîne la liquidation du CET et le versement d'une indemnité compensatrice.

Le calcul de cette indemnité compensatrice sera effectué selon les modalités retenues en matière de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. Cette somme conserve le caractère de salaire en matière de réglementation sociale et fiscale.

Cette somme n'entre pas dans l'assiette des indemnités éventuellement dues du fait de la cessation du contrat de travail, ni dans celle des garanties assurées en matière de prévoyance ou dans celle de l'intéressement et de la participation.

CHAPITRE 4 – LE COMPTEUR TEMPS COLLECTIF (CTC)

Si l'aménagement du temps de travail sur l'année permet d'absorber certaines fluctuations de l'activité tout au long de l'année, la possibilité pour l'employeur de placer des heures effectuées au-delà de la durée collective de travail au Compteur Temps Collectif est une des réponses adaptées à la variabilité de l'activité dans notre secteur. Les postes effectués pendant les années de haut de cycle, placés au CTC, peuvent permettre de faire face aux années de bas de cycle et d'éviter, sinon de limiter ainsi le recours à l'activité partielle.

Article 50 – Les salariés concernés

Les salariés concernés sont ceux travaillant en équipes et pouvant réaliser des postes collectifs supplémentaires à leur planning initial, à savoir les régimes 1*8, 2*8, 3*8 et 4*8 tels que définis au présent accord, ainsi que les salariés en régime jour.

Les salariés travaillant dans d'autres régimes de travail ne peuvent pas avoir de CTC.

Article 51 – Les principes de fonctionnement

Le CTC est un outil géré par l'employeur, qui revêt obligatoirement un caractère collectif dans son alimentation et son utilisation, et ce même si chaque salarié d'une équipe de travail dispose d'un CTC.

L'employeur est à l'initiative de l'alimentation et de l'utilisation du CTC pour chaque équipe de travail.

Le CTC peut être alimenté (uniquement en fin de période annuelle) par tous les postes supplémentaires effectués collectivement par l'ensemble d'une équipe au-delà de la durée collective du travail.

Le CTC ne peut être négatif.

Article 52 – L'alimentation du CTC

Le CTC est alimenté par l'employeur, uniquement avec des postes supplémentaires collectifs appliqués à l'ensemble d'une équipe. Le CTC est toujours alimenté par un poste complet (8 heures), sans majoration ni abondement.

Les éventuelles majorations pour heures supplémentaires afférentes seront traitées selon les règles définies pour le traitement des heures supplémentaires lors de la gestion de fin de période d'annualisation.

Il ne peut pas être alimenté par des congés payés, des JRTT ou autres compteurs de récupération.

Article 53 – Les modalités de fonctionnement

La société et/ou l'établissement concerné(e) devra informer et consulter le Comité d'Entreprise ou le Comité d'Etablissement sur ses intentions concernant l'affectation de postes supplémentaires collectifs au CTC préalablement à la clôture de la période d'annualisation.

A cette occasion, l'employeur versera un abondement à hauteur de 1 heure pour un poste placé au CTC. Cet abondement sera, au choix du salarié, placé sur le CET, ou payé ou récupéré.

En cas de baisse importante de l'activité, l'employeur aura recours au CTC, si celui-ci dispose d'un solde positif, notamment pour éviter/limiter le recours à l'activité partielle.

Article 54 – L'ordre d'utilisation des compteurs

Lorsque l'établissement ou l'entreprise est confronté à une baisse d'activité ne pouvant pas être gérée par le recours à la modulation dans les conditions de l'article 25 du présent accord, l'employeur aura recours aux différents compteurs temps existants, dans l'ordre suivant entre le compteur CTC et les autres compteurs :

- Sur les 2 premiers trimestres de l'année, l'employeur positionnera en premier lieu les postes placés au CTC. Puis il aura recours aux autres compteurs pouvant être disponibles, sans ordre de préférence entre ces différents compteurs : Jours consolidés, Congés payés, JRTT, récupérations. Si la période de basse activité se poursuivait, et si ces compteurs se révélaient insuffisants, l'employeur aura alors recours à l'activité partielle.

- Sur les 2 derniers trimestres de l'année, les compteurs seront utilisés de la façon suivante : les Jours consolidés, Congés Payés, JRTT et récupérations seront utilisés en premier lieu (les compteurs devant par principe être vides au 31.12 de chaque année), sans ordre de préférence entre ces différents compteurs, puis le CTC sera utilisé, avant un éventuel recours à l'activité partielle.

Article 55 – Les bornes du CTC

L'employeur pourra placer au maximum 5 postes par an au crédit du CTC. Tout autre poste supplémentaire sera traité selon les règles définies pour le traitement des heures supplémentaires. La borne minimum du CTC est de zéro, puisque le CTC ne peut être négatif. La borne maximum du CTC est de 10 postes sur la durée de validité de cet accord.

Article 56 – Le suivi du CTC

Chaque salarié pourra suivre son CTC via les outils de gestion RH du suivi des temps de travail.

Article 57 – Le transfert des droits affectés au CTC

En principe, en cas de transfert d'un salarié vers une équipe en régime posté visé à l'article 50 paragraphe 1 ci-dessus, le crédit du CTC sera également transféré.

A / En cas de changement de régime de travail du salarié transféré vers une équipe en régime posté visé à l'article 50 paragraphe 1 ci-dessus, les droits seront systématiquement maintenus dans le CTC.

Si nécessaire, les ajustements suivants seront effectués :

- 1 / Si le compteur CTC du salarié transféré est supérieur à celui des membres de l'équipe d'accueil, le différentiel du nombre de postes sera, au choix du salarié, placé au CET, ou payé, ou récupéré, au moment du transfert.

- 2 / Si le compteur CTC du salarié transféré dans la nouvelle équipe est inférieur à celui des membres de l'équipe d'accueil, le différentiel du nombre de postes nécessaires pour pallier la baisse d'activité sera crédité au compte CTC du salarié transféré, dès lors qu'il sera nécessaire de recourir à un nombre de postes supérieur au nombre de poste au crédit du CTC du salarié lors de son transfert.

En cas de changement de régime de travail du salarié vers une équipe qui n'est pas en régime posté visé à l'article 50 paragraphe 1 ci-dessus, les postes au crédit du CTC seront soit placés au CET, soit payés, soit récupérés, au choix du salarié.

B / En cas de mutation au sein de l'établissement ou vers une autre entreprise du groupe appliquant le titre III du présent accord, les jours seront conservés dans le CTC, si au sein de l'équipe d'accueil, le salarié travaille dans un régime posté visé à l'article 50 paragraphe 1.

Les ajustements explicités dans le paragraphe A/ ci-dessus seront mis en œuvre.

Dans le cas contraire, les jours seront, au choix du salarié, placés sur son CET ou payés ou récupérés au moment de la mutation.

Article 58 – La liquidation des droits affectés au CTC

En cas de sortie de l'entreprise (sauf cas de possibilité de transfert du CTC visés à l'article 57), les jours au crédit du CTC seront, au choix du salarié, payés avec le solde de tout compte, ou consommés par le salarié avant son départ.

A l'expiration du présent accord, les jours au crédit du CTC seront, au choix du salarié, payés ou placés sur son CET, même si le CET du salarié a atteint le montant des 50 jours définis dans l'article 45.

TITRE IV – L'EMPLOI DES SENIORS

Les entreprises en France connaissent un déséquilibre de leur pyramide des âges, du fait du vieillissement des effectifs issus des générations nées après-guerre (« baby-boom »), qui représentent une part importante de leurs salariés.

Par ailleurs, l'allongement de l'espérance de vie, avec les conséquences qui en découlent sur les régimes de retraite, a conduit récemment les pouvoirs publics à mettre en œuvre, à plusieurs reprises, des dispositions visant à prolonger la durée de la carrière professionnelle.

Notre Groupe va connaître dans les années qui viennent des départs massifs en retraite. Ces départs vont générer d'une part des pertes de connaissances et de savoir faire, et d'autre part des besoins d'intégration de nouveaux salariés.

Les parties signataires conviennent de mettre en œuvre des mesures ci-après décrites, au sein des sociétés relevant du champ d'application du présent accord.

CHAPITRE 1 – PREPARATION DE LA FIN DE CARRIERE

Article 59 – l'entretien de gestion de fin de carrière

En complément des dispositions de l'accord GPEC signé en fin d'année 2007, ou de toutes autres dispositions qui seraient prévues par accord d'entreprise concernant la GPEC, les parties signataires conviennent de mettre en place à partir de 55 ans, un entretien de gestion de fin de carrière.

Au cours de cet entretien, le salarié et son responsable hiérarchique évoqueront la poursuite de l'activité professionnelle du salarié et plus particulièrement les points suivants : durée, modalités, accompagnement, date prévisionnelle de départ en retraite.

Cet entretien sera mis à profit pour examiner conjointement les souhaits du salarié concernant ses activités professionnelles sur les dernières années de sa carrière et les possibilités dont dispose l'entreprise par rapport à ces souhaits. Il permettra également de faire un point sur les modalités d'entretien et/ou de développement des compétences, d'évaluer les besoins en matière de formation, et de définir les actions nécessaires. La possibilité de confier, après formation adaptée, des missions de type tutorat, parrainage, missions d'expertise, sera à cette occasion examinée et peut être une opportunité d'évolution de carrière. Ces missions seront organisées en cohérence avec les éventuels accords locaux existants sur ces sujets.

Dans le cadre de la formation professionnelle, il sera vérifié que les salariés seniors ont un accès à la formation professionnelle équivalent aux autres salariés. Un suivi particulier de la formation professionnelle des seniors sera présenté au Comité d'Entreprise ou au Comité d'Etablissement dans le cadre de l'examen annuel du bilan de formation.

Article 60 – La santé au travail

Dans le cadre de la politique santé au travail, les services médicaux pourront proposer un bilan de santé adapté aux salariés dont l'activité professionnelle le justifie, à partir de l'âge de 58 ans. Les dépenses relatives à ces bilans, non prises en charge par la sécurité sociale et les organismes de prévoyance, seront prises en charge par l'employeur.

CHAPITRE 2 – DISPOSITIF D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 61 – Les salariés travaillant à temps partiel antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord

Les salariés travaillant à temps partiel antérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord relevant d'un régime de travail à temps partiel issu uniquement de CAP 2010, de son avenant du 17 février 2004, de Cap 2013, de Cap 2016, ou d'accords antérieurs, (sous la forme de TPFC, TPCI, TPGFC) continuent de bénéficier de leur régime de travail à temps partiel dans les conditions prévues dans l'avenant à leur contrat de travail redéfini par rapport à leur régime temps plein de référence conformément aux dispositions du présent accord.



Ceci s'applique également aux engagements signés avant le 31 décembre 2017 pour une mise en œuvre en 2018.

Comme pour tous les autres salariés, la journée de solidarité vient s'ajouter à la durée du travail au prorata de leur taux d'activité.

Article 62 – Le Temps Partiel de Gestion de Fin de Carrière « 80/90/100 » (TPGFC)

62-1 – Conditions d'adhésion

Un temps partiel de gestion de fin de carrière est accessible aux salariés n'ayant pas encore acquis leurs droits à retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale, selon les conditions suivantes cumulatives :

- Disposer d'une ancienneté (continue ou discontinue) de 10 ans minimum dans le groupe ArcelorMittal
- Double volontariat salarié / employeur. Du côté employeur, il sera vérifié que l'accès à ce temps partiel ne désorganise pas le service, le département et/ou l'entreprise.
- Salariés ayant accès dans les 2 ans maximum à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale, sans possibilité de départ anticipé
- Engagement par écrit du salarié à demander la rupture de son contrat de travail au plus tard dans les 12 mois suivant sa date de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale
- Engagement par écrit du salarié, avant l'entrée en TPGFC, sur la durée pendant laquelle il souhaite bénéficier du dispositif
- Durée dans ce dispositif : 36 mois maximum, dont 24 mois maximum avant la date de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.
- Obligation de consommer l'intégralité du CET pendant la période d'adhésion au TPGFC et avant le départ en retraite

Ainsi, tenant compte de l'accord du 30 octobre 2015 sur les retraites complémentaires (coefficient de solidarité), le salarié peut bénéficier du TPGFC en restant travailler un an de plus après sa date de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

Dans la mesure où le travail à temps partiel s'étendrait sur plusieurs années, le temps de travail de chaque année complète à temps partiel sera obligatoirement de 80% base temps plein.

Au cours de cette période à temps partiel des salariés en fin de carrière, des missions de tutorat, parrainage pourront être confiées à ces salariés, afin de transmettre leurs savoirs et compétences.

La commission d'application et de suivi locale du présent accord pourra se réunir pour statuer sur le cas individuel d'un salarié rencontrant des circonstances personnelles exceptionnelles, le mettant en difficulté de pouvoir honorer les termes de sa demande de rupture de son contrat de travail.

62-2 – Rémunération

La rémunération brute versée par l'entreprise est calculée au prorata du taux d'activité fixée à 80% sur la base de la rémunération brute se référant au temps plein, tant pour les éléments mensuels que pour les éléments non mensuels ou différés dans le respect des conventions collectives.

Le salarié bénéficie également au-delà de sa rémunération à temps partiel d'un complément de rémunération égal à 10% des éléments de rémunération visés au paragraphe ci-dessus, amenant sa rémunération globale de fin de carrière à 90 % de la référence temps plein.

Les primes de vacances et de Saint-Eloi sont déterminées selon les mêmes règles que pour les personnes exerçant leur activité à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est payée selon les mêmes règles que pour les personnes exerçant leur activité à temps plein.

Les gratifications liées aux médailles d'honneur du travail seront versées dans les conditions des éventuels accords d'entreprise ou d'établissement pouvant exister, selon les mêmes règles que pour les personnes exerçant leur activité à temps plein.

CT XLC
Bz

62-3 - Compléments et avantages spécifiques

Pendant la période de temps partiel, le salarié acquiert des droits en matière de retraite du régime général de sécurité sociale et de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC équivalents à ceux qu'il aurait acquis pour une activité à temps plein (100%).

Les cotisations sont calculées comme suit :

- sur le salaire réel de travail à temps partiel (90%), selon le taux de contributions de l'entreprise, la répartition entre l'employeur et le salarié est la même que pour le personnel à temps plein.
- sur la différence entre le salaire réel à temps partiel et le salaire à temps plein reconstitué, les cotisations sont à la charge de l'employeur.

62-4 - Formalisation

Cette modification du temps de travail du salarié fera l'objet d'un avenant au contrat de travail. La répartition du temps partiel à l'intérieur de la période annuelle sera établie par un calendrier formalisé.



TITRE V – L'EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES DU NIVEAU V

Les parties au présent accord conviennent que les négociations en cours au niveau de la branche de la métallurgie sur les évolutions des systèmes de classifications pourraient venir impacter les dispositions définies ci-dessous, et conviennent d'une clause de rendez-vous à prendre dans les six mois suivant la signature d'un accord de branche sur les classifications, afin de reconsidérer ce titre V de l'accord.

Article 63 – L'évolution des salariés du niveau V

Les signataires du présent accord conviennent, dans le prolongement des accords antérieurs, de redéfinir les principes et modalités d'évolution des niveaux V comme suit.

Dans le cadre du présent accord, une attention particulière sera apportée par les Directions des entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de cet accord, en collaboration avec la commission d'application et de suivi et d'application du présent accord, au fait que les principes d'évolution de carrière des salariés de niveau V soient déployés de façon cohérente dans chacune des entités faisant partie du champ d'application.

63-1 La gestion de carrière des salariés du niveau V

L'évolution professionnelle se construit sur la base d'une implication personnelle et d'une acquisition de compétences nouvelles. Il est du ressort même de la fonction de manager de favoriser cette démarche, surtout si cette évolution ou promotion peut amener le salarié à exercer ses nouvelles responsabilités en dehors du service.

Que l'initiative de cette démarche soit individuelle ou vienne du manager, l'engagement dans un cursus de promotion doit reposer sur une appréciation managériale collégiale des performances et des aptitudes, seule de nature à assurer une équité de traitement et à enrichir la réflexion individuelle à l'origine du projet.

Cette appréciation managériale collégiale relève des Comités Carrière des établissements et des sociétés.

Les évolutions de carrières doivent s'inscrire dans un processus de gestion prévisionnelle d'autant plus impératif pour chaque société et établissement qu'il se place dans une perspective de très nombreux départs en retraite. Les Comités Carrière en tant qu'acteurs de ces évolutions et moteurs de la GPEC intégreront les besoins en compétences et les ressources disponibles immédiatement ou à terme.

La démographie actuelle des entreprises du Groupe basées en France constitue pour les salariés une opportunité d'évolution, notamment au sein du niveau V où se trouve souvent le personnel le plus âgé.

L'entretien annuel avec le manager doit être le lieu privilégié d'identification des parcours possibles, des délais pour y parvenir, des moyens à mettre en œuvre et des bilans d'étapes. C'est aussi à cette occasion que le salarié sera informé par son manager des décisions le concernant lorsqu'un processus aura été engagé auprès du ou des Comités Carrière. Il incombe au salarié et au manager d'analyser ensemble les réserves à l'évolution ou les préalables éventuels, afin d'en tirer ensemble les conséquences utiles.

63-2 Evolution au sein du niveau V

L'évolution des salariés du niveau V se fait aujourd'hui au travers des coefficients 305, 335, 365 et 395.

Les salariés ayant acquis dans l'entreprise plus de 5 ans d'expérience dans le coefficient 365, et qui mettent en œuvre des compétences éprouvées dans l'exercice de leur fonction, pourront bénéficier d'une promotion au coefficient 395.

Conformément à notre pratique, le coefficient est fonction des compétences opérationnelles et validées.

Certains salariés à ce niveau peuvent se voir confier des missions qui, transitoirement ou pour une partie d'entre elles, comportent des sujétions particulières sans pour autant relever d'une promotion au niveau supérieur. Ces

CT X LC
A



sujétions particulières pourront être reconnues au travers d'une majoration de 5% du salaire de base et identifiée comme telle. Cette majoration se substitue à toute disposition existante ayant le même objet.

63-3 Evolution vers la nomination Cadre indices 86 et 92

Le passage au statut cadre, par la promotion interne, est lié à la reconnaissance d'un haut niveau de compétences ou d'expertise dans la spécialité fondée sur une expérience professionnelle reconnue et/ou sur la reconnaissance d'une capacité à encadrer des équipes ou à animer des projets pluridisciplinaires.

Ceci suppose préalablement :

- l'exercice d'une fonction technique ou managériale durant au moins 5 ans aux coefficients 335 ou 365,
- l'acquisition d'un niveau de formation générale et technique équivalente au BAC+2,
- une compétence minimale dans une langue étrangère permettant des échanges avec leurs collègues étrangers.

L'objectif de passage au statut cadre nécessite la contractualisation, entre le salarié et son manager, d'un processus de transition qui fait l'objet d'une évaluation continue et pendant lequel l'intéressé garde son statut antérieur.

C'est au moment de l'entretien individuel que le niveau de formation requis est apprécié en commun, que sont proposées les actions de nature à combler les écarts éventuels et qu'est contractualisé le processus de transition.

Ce processus peut inclure :

- une évaluation externe spécialisée mesurant le potentiel du salarié, les conditions de réussite et donc la faisabilité de cette évolution,
- l'élaboration d'un plan de développement,
- la mise en œuvre des formations nécessaires aux compétences générales, techniques et de langue requises,
- des mises en situation,
- la participation impérative à une formation complémentaire et adaptée telle que décidée par l'employeur dans le cadre du plan de développement (management de projet, management des hommes), même lorsque cette fonction a déjà été exercée.

L'engagement dans ce processus ne peut être un frein à une progression en coefficient au sein du niveau V, pendant la phase de transition, lorsqu'elle est possible.

Le changement de coefficient peut être la reconnaissance d'une progression significative dans ce processus de transition, de même que la majoration de contraintes spécifiques mentionnée au 88-2 peut être la reconnaissance des efforts consentis lorsque des formations lourdes sont menées en parallèle des missions habituelles sans baisse de qualité de celles-ci.

Le passage au statut cadre relève de la validation collégiale des Comités Carrière établissement et/ou société. Les Comités Carrières établissement et/ou société sont composés de membres représentant la ligne managériale, les Ressources Humaines, et la diversité des métiers de l'entreprise.

Le passage au statut cadre implique l'acceptation par le salarié d'un avenant à son contrat de travail.

Celui-ci définira :

- ses nouvelles missions,
- leur exercice dans le cadre d'un forfait annuel en jours fixé à 213 jours,
- son indice,
- sa rémunération annuelle brute sur 12 mois.

L'indice accessible sera au moins celui équivalent au coefficient détenu au moment du passage cadre dans la limite des indices 86 et 92.

Comme pour tous les Ingénieurs et Cadres, le salarié bénéficiera d'un complément individuel variable en plus de sa rémunération annuelle brute.

y
CT XLC
B

Au moment de son passage cadre, son salaire de base, sa prime d'ancienneté, ainsi que ses éléments récurrents seront intégrés dans sa rémunération annuelle. Celle-ci sera majorée de 9% pour constituer sa nouvelle rémunération annuelle brute.

Le salarié bénéficiera des indemnités de déplacement domicile/usine applicables aux Ingénieurs et Cadres de son établissement ou entreprise.

Article 64 – L'accès à l'indice 100

Les parties signataires conviennent que l'accès à l'indice 100 (indice 16 de la grille de transposition, correspondant au nouveau classement des salariés au K 395 de l'accord national du 21 juillet 1975), institué par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000, est maintenu.

Les salariés ayant acquis dans l'entreprise plus de 5 ans d'expérience dans l'indice 92, et qui, étant à moins de 10 ans de leur départ en retraite, mettent en œuvre des compétences éprouvées dans l'exercice de leur fonction, pourront bénéficier d'une promotion à l'indice 100.

Le classement de ces salariés restant défini par l'accord national du 21 juillet 1975, les intéressés ne se trouvent pas, pour autant, en position II. En conséquence, ces salariés ne peuvent prétendre ni à la garantie de l'indice 108, ni à la progression triennale automatique de classement.

Article 65 – Promotion à l'indice 108

L'indice 108 est le niveau de base d'un Ingénieur ou Cadre diplômé confirmé. C'est donc un indice important dans l'évolution de carrière d'un ETAM souhaitant passer Cadre ou d'un Cadre forfaité d'un niveau moindre.

Son obtention suppose préalablement :

- que les critères d'accès au statut Cadre tels que définis au 63-3, paragraphe 2 soient remplis par le salarié,
- un projet partagé avec son manager,
- une évaluation externe spécialisée mesurant le potentiel du salarié, les conditions de réussite et donc la faisabilité de cette évolution,
- l'élaboration d'un plan de développement et de formation adéquate,
- l'acquisition d'un niveau BAC+5, soit par une formation diplômante, soit par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- la soutenance d'un mémoire en interne par le salarié dans sa spécialité,
- la capacité à progresser au moins jusqu'à l'indice 135,
- l'acceptation d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique liée à la nouvelle fonction qui en découlera.

Concernant un ETAM pour qui le passage au statut cadre indice 108 est envisagé, le premier des critères défini pour l'accès au statut cadre doit être interprété selon des termes identiques : « l'exercice d'une fonction technique ou managériale durant au moins 5 ans aux coefficients 335 ou 365 ». Pour un salarié déjà cadre, les termes doivent être interprétés comme « 5 ans aux indices 86 ou 92 ».

L'évolution de la rémunération des Etam ou des cadres préparant un passage à l'indice 108 pourra être progressivement ajustée au cours des deux années précédant l'échéance afin que l'écart à combler au moment de l'accès à cette nouvelle position ne soit pas trop important. La majoration de 9%, applicable en vertu de l'article 63-3 du présent accord, est un des éléments de cette évolution.

Par ailleurs, afin d'encourager la gestion des seniors, l'accès à l'indice 108 pour les salariés positionnés à l'indice précédent peut être envisagé dans les 5 ans précédant leur départ en retraite, pour autant qu'ils mettent en œuvre de façon effective des compétences éprouvées dans l'exercice de leur fonction et après validation du Comité carrière.

TITRE VI – LE TRAVAIL A DISTANCE OCCASIONNEL

Les parties signataires entendent les demandes d'apporter ponctuellement et occasionnellement de la souplesse quant au lieu d'où ils effectuent leur travail. Les Technologies de l'Information et de la Communication permettent aujourd'hui à un certain nombre de salariés de pouvoir travailler occasionnellement ailleurs que dans les locaux d'ArcelorMittal.

Le travail à distance doit être considéré comme une souplesse offerte par l'entreprise aux salariés dont l'emploi le permet, d'effectuer leur mission depuis un lieu qui n'est pas leur lieu habituel de travail.

L'intention d'ArcelorMittal n'est aucunement d'inciter les salariés à rester travailler chez eux, ni de mettre en place une forme de télétravail (qui reste possible et régie par les dispositions légales en vigueur).

Le principe fondateur de la mise en place du travail à distance repose sur la confiance qu'a le manager en son collaborateur.

ArcelorMittal accepte de lancer à titre expérimental la mise en place du travail à distance pour une durée d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'accord. A l'issue de cette année d'expérimentation, un bilan quantitatif et qualitatif du travail à distance sera réalisé et partagé avec les organisations syndicales signataires lors d'une commission de suivi et d'application nationale de l'accord. Si le constat est positif lors du bilan, l'expérimentation sera reconduite a minima dans les conditions explicitées ci-après et ce, jusqu'à la fin de l'accord. En revanche, en cas de bilan global négatif, il sera mis un terme immédiat à la possibilité de travailler à distance à l'issue de ce bilan.

Article 66 – Les principes généraux

Un certain nombre de conditions doivent être réunies pour travailler à distance : le salarié doit être employé en CDI ou CDD « classique » (hors contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage). Il doit occuper un poste compatible avec ce type d'organisation du travail, et avoir les moyens de travailler à distance. Les missions à remplir doivent pouvoir être réalisées en dehors du lieu habituel de travail. Un salarié ne peut décider seul de travailler à tel ou tel moment ailleurs que sur son lieu de travail habituel : il doit impérativement demander, au préalable et de façon formelle, la validation de sa hiérarchie.

En termes d'équipement, le salarié doit être équipé d'un micro-portable ArcelorMittal (avec un outil de connexion à distance du type VPN).

Le salarié souhaitant travailler à distance doit en tout premier lieu avoir l'accord de principe sur cette organisation de travail de la part de sa hiérarchie.

Le travail à distance se réalise, par principe, par jour complet de travail. 10 jours par an maximum peuvent être travaillés à distance, sans cumul d'une année sur l'autre, c'est-à-dire sans récupération l'année « a+1 » de jours qui n'auraient pas été travaillés à distance pendant l'année « a ». Ce montant de 10 jours par an pourra être revu à la hausse en local en fonction de besoins spécifiques, sans modification des autres principes du travail à distance occasionnel.

Travailler à distance nécessite une autorisation préalable systématique de la hiérarchie via le système de gestion RH de suivi des temps de travail, au moins 48 heures avant le jour envisagé. A chaque demande, le salarié indique l'adresse à laquelle il va travailler à distance. Les indemnités d'éloignement ne sont pas versées les jours de travail à distance.

Le salarié assume le fait que son lieu de travail présente toutes les conditions de sécurité. Un accident pourrait être considéré comme accident de travail s'il survient cette journée là pendant les heures normales de travail.

Le salarié en travail à distance s'engage au respect des consignes générales de sécurité en vigueur.

Le travail à distance se réalise dans les horaires habituels de travail. Il n'y a pas d'heures supplémentaires payées les jours de travail à distance, sauf sur demande expresse de la hiérarchie.

Le travailleur à distance mettra en œuvre son droit à la déconnexion, comme s'il avait travaillé dans les locaux de l'entreprise.

y
CT XLC
BL

TITRE VII – LES CLAUSES JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES

Article 67 – Le champ d'application

Le présent accord est un accord de groupe. Il est applicable aux personnels des sociétés figurant en annexes, selon les modalités suivantes :

- Les sociétés du Groupe figurant en annexe 1 appliquent l'intégralité des dispositions du présent accord.
- Les sociétés du Groupe figurant en annexe 2 appliquent les dispositions de l'accord à l'exception des dispositions des titres I, III, et V
- Les sociétés du Groupe figurant en annexe 3 appliquent les dispositions de l'accord à l'exception des dispositions des titres I, II, III, V et VI
- Les sociétés du Groupe figurant en annexe 4 appliquent les dispositions de l'accord à l'exception des dispositions des titres I, II, III, IV, et V

Les dispositions du présent accord ont vocation pour certaines à compléter, et non à modifier, l'accord de groupe ArcelorMittal sur la GPEC du 15 décembre 2007, ou toute autre disposition qui serait prévue par accord d'entreprise concernant la GPEC. Il est expressément précisé que l'appartenance au champ d'application du présent accord n'entraîne pas l'adhésion à l'accord de groupe sur la GPEC du 15 décembre 2007.

Article 68 – L'entrée en vigueur et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord à durée déterminée seront applicables pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020, date à laquelle son application cessera de plein droit. Cet accord ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à la survenance de son terme.

Les parties signataires conviennent à partir du bilan du présent accord de se réunir au moins 6 mois avant échéance afin de fixer les modalités et les orientations principales d'un éventuel nouvel accord.

En outre, les parties signataires s'accordent sur le fait que la mise en œuvre de l'accord sera facilitée par une communication suffisante envers les salariés, à la fois par les services de ressources humaines et le management.

Ainsi, les managers seront formés au contenu de l'accord et le texte de l'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés sous la forme d'un livret.

Article 69 – Périodicité des négociations obligatoires sur le temps de travail au niveau des entreprises

Du fait de la signature de CAP2020 pour une durée de 3 ans, les parties signataires sont convenues de porter à 3 ans la périodicité des négociations obligatoires sur le temps de travail au niveau des entreprises entrant dans le champ d'application du présent d'accord et appliquant le titre I sur le temps de travail.

Article 70 – La contestation

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord, les parties s'engagent, avant d'avoir recours aux juridictions compétentes, à définir par écrit de façon précise l'objet du litige, et à se rencontrer pour tenter de le résoudre à l'amiable. Un compte-rendu écrit sera établi à l'issue de cette rencontre et communiqué à l'ensemble des parties.

Article 71 – La révision

En cas d'évolution résultant de la loi ou de dispositions conventionnelles concernant les thèmes traités dans le présent accord, entraînant la nécessité d'adapter les textes, les organisations syndicales seront invitées à négocier un avenant au présent accord.

Article 72 – La commission d'application et de suivi

Pendant les périodes couvertes par l'accord, les parties signataires se réuniront, pour examiner les modalités d'application du présent accord et résoudre les éventuelles difficultés concernant son application, préciser son interprétation, ou examiner la législation en la matière, dans le cadre de commissions d'application et de suivi du présent accord au plan national, ainsi qu'au plan local.



Les parties signataires se réuniront annuellement afin d'examiner au plan national l'application du présent accord. Quatre membres par organisation syndicale signataire siégeront dans cette commission. Ces réunions lui permettront d'être associée au déploiement du présent accord dans les différentes sociétés et établissements du groupe.

Une commission sera créée soit au niveau société, soit au niveau de l'établissement selon les structures locales à gérer. Elles auront notamment à identifier des solutions pour résoudre les éventuelles difficultés d'application collectives ou individuelles. Deux membres par organisation syndicale signataire siégeront dans cette commission. La fréquence des réunions locales sera au minimum annuelle, mais se réunira autant que de besoin à la demande d'un des signataires.

La Direction conviendra avec la commission d'application et de suivi nationale d'une trame d'indicateurs à suivre lors de ces commissions de suivi, pour la durée de l'accord.

Article 73 – Le dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE de Seine Saint Denis et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Saint-Denis,
Le 23 octobre 2017

Pour la Direction :

Philippe DARMAYAN
Président d'ArcelorMittal France

Bertrand CHAUVET
Directeur de la coordination RH France

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT, Madame Christèle TOUZELET

Pour la CFE-CGC, Monsieur Xavier LE COQ

Pour FO, Monsieur Pascal VILLAIN

Pour la CGT, Monsieur Philippe VERBEKE

Annexes à l'accord de Groupe ArcelorMittal CAP 2020

Annexe 1

Liste des sociétés appliquant l'intégralité des dispositions du présent accord

Sociétés	Etablissements
ArcelorMittal Atlantique et Lorraine	<ul style="list-style-type: none"> - Dunkerque - Mardyck - Desvres - Montataire - Florange - Basse Indre - Mouzon
ArcelorMittal Méditerranée	<ul style="list-style-type: none"> - Fos-sur-Mer - St-Chély d'Apcher
Industeel France	<ul style="list-style-type: none"> - Le Creusot - Chateauneuf - Saint-Chamond
ArcelorMittal France	
ArcelorMittal Treasury	
ArcelorMittal Maizières Research	
ArcelorMittal Logistics France	<ul style="list-style-type: none"> - Dunkerque

Annexe 2

Liste des sociétés appliquant les dispositions de l'accord, à l'exception des titres I, III et V

SOCIETES	ETABLISSEMENTS
ArcelorMittal Distribution Solutions France	- Tous établissements
ArcelorMittal Special Processing	- Tous établissements
ArcelorMittal Centres de Services	- Tous établissements
ArcelorMittal Distribution Services France	- Tous établissements

Annexe 3

Liste des sociétés appliquant les dispositions de l'accord, à l'exception des titres I, II, III, V et VI

SOCIETES	ETABLISSEMENTS
ArcelorMittal Construction France	- Tous établissements
Profil du Futur	
ArcelorMittal Construction Caraïbes	- Tous établissements
ArcelorMittal Construction Réunion	

Annexe 4

Liste des sociétés appliquant les dispositions de l'accord, à l'exception des titres I, II, III, IV, et V

SOCIETES	ETABLISSEMENTS
ArcelorMittal Wire France	- Tous établissements

↓
CT XCR
DL

Annexe 5 – jours consolidés

La Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres étant applicable aux salariés du champ d'application de l'Accord ArcelorMittal CAP 2020 et relevant de ce statut, les congés d'ancienneté qui y sont prévus font systématiquement partie de la consolidation, que cette convention collective soit nommée ou non.

Une convention collective harmonisée pour l'ensemble du secteur de la sidérurgie a été signée le 20 novembre 2001 alors qu'il existait précédemment une Convention pour le Nord et une pour l'Est. Son article 48 définit les congés d'ancienneté et de responsabilité en renvoyant à l'article 1er de l'Accord National de la Métallurgie du 23 février 1982 et à l'Accord de la Sidérurgie du 20 novembre 2001 sur les congés de responsabilité signé par le GESIM. Ce sont ces références qui sont à prendre en compte pour les établissements qui ressortaient antérieurement des Conventions de la Sidérurgie du Nord ou de l'Est.

ArcelorMittal Atlantique et Lorraine – Etablissement de Dunkerque

Les congés payés conventionnels ou d'accords ou d'usages locaux au-delà des 5 semaines de congés légaux (ancienneté, responsabilité, fête locale et Saint-Eloi) représentent, dans cet établissement, de 1 à 7 jours non travaillés pour une année de travail complète, selon les personnes concernées et selon les régimes horaires.

Congés supplémentaires issus de l'Accord National UIMM du 23 février 1982 : congés dits d'ancienneté.

Congés supplémentaires issus du protocole d'Accord du GESIM du 28 mai 1982 : congés dits hiérarchiques ou de responsabilité.

Usage qui consistait à accorder au personnel ayant 6 mois d'ancienneté révolus un jour par an de congé appelé "fête locale".

1er décembre (St Eloi) prévu à la Convention Collective de Travail du Nord de la France du 25 novembre 1971 et complété par l'accord d'harmonisation des Conventions Collectives de 1991. La journée du 1er décembre est traitée spécifiquement ci-après.

Le présent accord définit que le nombre de ces jours non travaillés précisés ci-dessus, est consolidé à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord. L'usage de la « fête locale » listé plus haut est englobé dans cette disposition.

Que le 1er décembre soit travaillé ou non selon les régimes, la prime de Saint-Eloi représente la valeur de 2 journées de travail.

ArcelorMittal Atlantique et Lorraine – Etablissement de Mardyck

Les congés payés conventionnels ou d'accords ou d'usage locaux au-delà des 5 semaines de congés légaux (ancienneté, responsabilité, fête locale et Saint-Eloi) représentent, dans cet établissement, de 1 à 7 jours non travaillés pour une année de travail complète, selon les personnes concernées et selon les régimes horaires.

Congés supplémentaires issus de l'Accord National UIMM du 23 février 1982 : congés dits d'ancienneté.

Congés supplémentaires issus du protocole d'Accord du GESIM du 28 mai 1982 : congés dits hiérarchiques ou de responsabilité.

Usage qui consistait à accorder au personnel ayant 6 mois d'ancienneté révolus un jour par an de congé appelé "fête locale".

1er décembre (St Eloi) prévu à la Convention Collective de Travail du Nord de la France du 25 novembre 1971 et complété par l'accord d'harmonisation des Conventions Collectives de 1991. La journée du 1er décembre est traitée spécifiquement ci-après.

Le présent accord définit que le nombre de ces jours non travaillés précisés ci-dessus, est consolidé à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord. L'usage de la « fête locale » listé plus haut est englobé dans cette disposition.

Que le 1er décembre soit travaillé ou non selon les régimes, la prime de Saint-Eloi représente la valeur de 2 journées de travail.

ArcelorMittal Atlantique et Lorraine - Etablissement de Desvres

Les congés payés conventionnels ou d'accords ou d'usage locaux au-delà des 5 semaines de congés légaux (ancienneté, responsabilité, fête locale) représentent, dans cet établissement, de 1 à 6 jours non travaillés pour une année de travail complète, selon les personnes concernées suivant leur ancienneté et leur classification.

Le présent accord définit que le nombre de ces jours non travaillés précisés ci-dessus, est consolidé à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord.

La mise en œuvre du présent accord emporte révision :
de l'accord d'établissement du 01/09/1992 chap. V art 5.3, chap. VII art 721-722-723
et consolide l'usage qui consiste à transformer un jour férié indemnisable en jour férié non indemnisable en compensation du lundi de ducasse de Desvres (Convention Collective de la Sidérurgie du Nord art 64- par 5) qui était considéré comme fête locale.

ArcelorMittal Atlantique et Lorraine - Etablissement de Montataire

Les congés payés conventionnels au-delà des 5 semaines de congés légaux (ancienneté, responsabilité) et les congés d'usage locaux (fête locale) constituent des congés payés complémentaires qui dans cet établissement représentent de 1 à 6 jours non travaillés pour une année de travail complète, selon les personnes concernées suivant leur ancienneté et leur classification.

Ainsi, les congés payés complémentaires spécifiques à l'établissement de Montataire de la société ArcelorMittal Atlantique et Lorraine comprennent les éléments suivants :

- * congés complémentaires OUVRIERS et ETAM issus de l'application locale de la « Convention collective de la métallurgie de l'Oise » :
- * congés d'ancienneté (article 17) 1 à 3 jours (10,15 et 20 ans d'ancienneté) + 1 jour pour les salariés âgés de plus de 57 ans et ayant au moins dix ans d'ancienneté
- * congés complémentaires OUVRIERS et ETAM issus d'un usage local accordant le bénéfice de congés payés supplémentaires hiérarchiques prévus par le Protocole d'accord GESIM du 28 mai 1982 :
- * congés hiérarchiques : 0 à 2 jours
- * congés complémentaires INGENIEURS & CADRES issus de l'application locale de la « Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie » et d'un usage au niveau Groupe :
- * congés conventionnels liés à l'ancienneté : 5 jours
- * congés complémentaires OUVRIERS, ETAM et INGENIEURS & CADRES issus d'un usage local qui consiste à accorder au personnel présent à l'effectif au moment de la fête annuelle de la ville un jour par an de congé
- * repos fête locale : 1 jour

Le présent accord définit que le nombre de ces jours non travaillés précisés ci-dessus, est consolidé à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord.

ArcelorMittal Atlantique et Lorraine - Etablissement de Florange

Les congés complémentaires spécifiques à l'Etablissement de Florange comprennent les éléments suivants :

congés complémentaires issus de la Convention Collective de la Sidérurgie de Moselle – congés d'ancienneté et congés hiérarchiques (articles 12-2 et 12-3).

congés complémentaires issus des usages ayant suivi l'application des dispositions signées le 7 décembre 1982 précisées par les articles 1-2-1 à 1-2-4.

CT XLC
w



Ces congés complémentaires, au-delà des 5 semaines de congés payés légaux, sont consolidés à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord.

ArcelorMittal Atlantique et Lorraine - Etablissement de Mouzon

Au-delà des 5 semaines de congés payés légaux, les congés spécifiques à l'établissement de Mouzon comprennent les éléments suivants :

- congés d'ancienneté de 0 à 6 jours
- congés hiérarchiques de 0 à 2 jours

Ces congés complémentaires, au-delà des 5 semaines de congés payés légaux, sont consolidés à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord.

ArcelorMittal Atlantique et Lorraine - Etablissement de Basse-Indre

Les congés payés conventionnels au-delà des 5 semaines de congés légaux (ancienneté) peuvent représenter, dans cet établissement, de 0 à 5 jours non travaillés pour une année de travail complète, selon les personnes concernées suivant leur ancienneté.

congés conventionnels d'ancienneté stipulés au paragraphe 4 article 6 du chapitre 3 de la Convention Collective de la Métallurgie de la Loire Atlantique,
congés conventionnels stipulés à l'article 14 du chapitre IV de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

Ces congés conventionnels, au-delà des 5 semaines de congés payés légaux, sont consolidés à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord.

ArcelorMittal Méditerranée - Etablissement de Fos sur Mer

Au-delà des 5 semaines de congés payés légaux, les congés complémentaires spécifiques à l'établissement de FOS comprennent les éléments suivants :

- Congés complémentaires ETAM issus de l'application locale de la Convention Collective de l'Industrie Sidérurgique de la Moselle :

* congés hiérarchiques (article 12.3) 0 à 2 jours

- Congés complémentaires ETAM issus de l'accord d'établissement du 1.12.1983 au titre des articles 2, 3 et 5

* congés d'ancienneté (article 5) 0 à 4 jours

* repos complémentaire (article 3) 1 jour

* repos conversion ouvrables/ouvrés (article 2) 1 jour

- Congés complémentaires Ingénieurs et Cadres :

* congés conventionnels d'ancienneté 2 à 5 jours

* repos complémentaire local 1 jour

* usage RTT antérieures 6 jours

Ces congés complémentaires, au-delà des 5 semaines de congés payés légaux, sont consolidés à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord.

Les agents ayant des droits totaux supérieurs à 7 jours au titre des dispositions ci-dessus énumérées bénéficieront d'une compensation de l'écart. Ils choisiront entre une compensation intégrée dans leur fixe mensuel ou une mise en compte épargne temps à la date d'effet de la réduction d'horaire. Les agents ayant

des droits de 7 jours bénéficieront d'une compensation d'un jour s'ils n'ont pas atteint les droits maxima au titre de l'ancienneté.

En ce qui concerne les cadres forfaités en jours : les agents ayant des droits totaux supérieurs à 7 jours au titre des dispositions ci-dessus énumérées bénéficieront d'une compensation salariale à la date d'effet de la réduction d'horaire.

Pour les agents ayant plus de 2 jours de congés au titre de l'ancienneté, une partie des jours acquis au titre des RTT antérieures fera l'objet d'une compensation, conforme au dispositif de l'article 5-1 avant dernier paragraphe de l'accord SOLLAC du 23/12/1999.

1 jour pour CP ancienneté = 3 jours
2 jours pour CP ancienneté = 4 jours
3 jours pour CP ancienneté = 5 jours

Ils choisiront entre une compensation intégrée dans leur fixe mensuel ou une mise en compte épargne temps, à la date d'effet de la réduction d'horaire.

De ce fait, chaque agent concerné par le présent article garde le bénéfice de 2 des 6 jours de la RTT mise en place en 1983, au-delà de la garantie des 7 jours conventionnels étendus à tous.

ArcelorMittal Méditerranée - Etablissement de St Chély d'Apcher

Au-delà des 5 semaines de congés payés légaux, les congés complémentaires spécifiques à l'établissement de St Chély comprennent les éléments suivants :

- Congés complémentaires OETAM issus de l'application de la Convention Collective des salariés de la Métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux :

* congés d'ancienneté (article 42) 0 à 3 jours
* fête locale de St Chély (note N° 450 du 30 août 1963) 1 jour

- Congés complémentaires Ingénieurs et Cadres :

* congés conventionnels d'ancienneté 0 à 3 jours
* jours de fonction 3 jours
* fête locale de St Chély (note N° 450 du 30 août 1963) 1 jour

Ces congés complémentaires, au-delà des 5 semaines de congés payés légaux, sont consolidés à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord.

Industeel France - Etablissement du Creusot

Les congés conventionnels, d'accords et d'usages, au-delà des 5 semaines de congés payés légaux, et spécifiques à l'établissement comprennent :

- Pour le personnel non cadre, les congés issus de l'application de la Convention Collective de la Métallurgie de Saône et Loire : ces congés représentent dans notre établissement de 0 à 4 jours chômés pour une année de travail complète, selon les personnes concernées.

- Pour le personnel cadre, les congés issus de l'application locale de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 13 mars 1972 modifiée le 2 mars 1973, le 18 mars 1982 et le 12 septembre 1983 : Ces congés représentent de 0 à 3 jours chômés pour une année de travail complète selon les personnes concernées.

- Congés de fonction : le personnel cadre bénéficie de 3 jours de congés de fonction au titre de la réduction du temps de travail de 1982.



- Congé de Saint-Laurent : le personnel cadre et non cadre bénéficie de 1 jour de congé supplémentaire en application du protocole d'accord relatif à l'évolution des conditions d'attribution du congé Saint-Laurent signé le 19 décembre 1997.

- Jour de repos du 26 décembre : le personnel cadre et non cadre bénéficie de 1 jour de repos supplémentaire positionné le 26 décembre pour autant que ce jour soit un jour prévu travaillé.

Ces jours sont consolidés à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord. La mise en œuvre du présent accord emporte révision des accords et usages les ayant institués.

- Récupération de 1 jour par samedi férié hors jours ouvrés, personnel exerçant son activité en poste coupé F1 : le personnel exerçant son activité en poste coupé F1 bénéficie de 1 jour de récupération par samedi férié tombant hors jours ouvrés.

- Repos réduction d'horaire pour activité exercée à hauteur de 40 heures semaine en moyenne : certains membres du personnel ouvrier et ATAM bénéficient de 6 repos réduction d'horaire par an au titre de leur activité exercée à hauteur de 40 heures semaines en moyenne.

- Repos veille de jours fériés, dimanche de Pâques et de Pentecôte : le personnel posté en 4 équipes était placé en situation de repos le dimanche de Pâques et le dimanche de Pentecôte, lorsque ces jours étaient prévus travaillés.

Le présent accord définit que ces journées sont incluses dans les JRTT. En conséquence, le présent accord confirme la révision de ces usages collectifs faite par notre accord CAP2010 d'établissement.

- Repos réduction d'horaire pour passage de consignes : certains membres du personnel exerçant les fonctions de Chef de File Tôlerie, Opérateurs Usinage GF, Coordonnateurs GF bénéficient, en contrepartie du passage de consignes, de 2 jours de repos réduction d'horaire.

- Prolongation d'absence pour samedi férié : le personnel cadre et non cadre bénéficie d'une prolongation d'absence lorsqu'un jour férié tombe un samedi à l'intérieur d'une période de congés payés.

- Congés de fermeture : les membres du personnel qui travaille au cours de la période de fermeture d'été de l'établissement bénéficient de jours de congés supplémentaires dits congés de fermeture en substitution de l'application de la règle du congé de fractionnement.

La mise en œuvre du présent accord confirme la révision faite par notre accord CAP2010 d'établissement des usages collectifs visés ci-dessus et application des mesures ci-après : les parties signataires conviennent que le passage de consigne, lorsqu'il sera demandé à un membre du personnel, fera l'objet de dispositions traitées par ailleurs.

Industeel France - Etablissement de Saint-Chamond

Les congés conventionnels, d'accords et d'usages, au-delà des 5 semaines de congés payés légaux, et spécifiques à l'établissement comprennent :

- Pour le personnel non cadre, les congés issus de l'application de la Convention Collective de la Métallurgie de la Loire. Ces congés représentent dans notre établissement de 0 à 3 jours chômés pour une année de travail complète, selon les personnes concernées.

- Pour le personnel cadre, les congés issus de l'application locale de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 13 mars 1972 modifiée le 2 mars 1973, le 18 mars 1982 et le 12 septembre 1983. Ces congés représentent de 0 à 3 jours chômés pour une année de travail complète selon les personnes concernées.

- Congés de fonction : le personnel cadre bénéficie de 3 jours de congés de fonction au titre de la réduction du temps de travail de 1982.

- Fête locale : le personnel bénéficie d'un jour de congé supplémentaire dit de « fête locale ».

BZ
CT XLC

Ces jours sont consolidés à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord. La mise en œuvre du présent accord emporte révision des accords et usages les ayant institués.

Industeel France - Etablissement de Chateauneuf

Les congés conventionnels, au-delà des 5 semaines de congés payés légaux, et spécifiques à l'établissement comprennent :

- Pour le personnel non cadre, les congés issus de l'application de la Convention Collective de la Métallurgie de la Loire. Ces congés représentent dans notre établissement de 0 à 3 jours chômés pour une année de travail complète, selon les personnes concernées.
- Congé supplémentaire d'ancienneté : le personnel non-cadre bénéficie de jours de congé supplémentaire aux dispositions de la convention collective selon le barème d'ancienneté suivant : 1 jour après 5 ans, 1 jour après 25 ans, 1 jour après 30 ans
- Pour le personnel cadre, les congés issus de l'application locale de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 13 mars 1972 modifiée le 2 mars 1973, le 18 mars 1982 et le 12 septembre 1983 : Ces congés représentent de 0 à 3 jours chômés pour une année de travail complète selon les personnes concernées.
- Congés de fonction : le personnel cadre bénéficie de 3 jours de congés de fonction au titre de la réduction du temps de travail de 1982.

Ces jours sont consolidés à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord. La mise en œuvre du présent accord emporte révision des accords et usages les ayant institués.

ArcelorMittal France - Etablissement de Saint-Denis

Les congés payés conventionnels d'ancienneté, au-delà des 5 semaines de congés payés légaux, représentent dans cet établissement de 0 à 3 jours non travaillés pour une année de travail complète selon les personnes concernées. Ils sont consolidés à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord.

Les congés payés conventionnels d'ancienneté cités ci-dessus sont issus de la Convention Collective des Industries Métallurgiques et connexes de la Région Parisienne pour les ETAM et de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres.

ArcelorMittal Treasury - Etablissement de Saint-Denis

Les congés payés conventionnels d'ancienneté, au-delà des 5 semaines de congés payés légaux, représentent dans cet établissement de 0 à 3 jours non travaillés pour une année de travail complète selon les personnes concernées. Ils sont consolidés à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord.

Les congés payés conventionnels d'ancienneté cités ci-dessus sont issus de la Convention Collective des Industries Métallurgiques et connexes de la Région Parisienne pour les ETAM et de la Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres.

ArcelorMittal Maizières Research SA - Etablissement de Maizières-les-Metz

Les congés payés conventionnels d'ancienneté au-delà des 5 semaines de congés légaux sont consolidés à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord.

DL
CT XLE

ArcelorMittal Logistics France - Etablissements de Dunkerque

Les congés payés conventionnels d'ancienneté, au-delà des 5 semaines de congés payés légaux, représentent dans cet établissement de 0 à 3 jours non travaillés pour une année de travail complète selon les personnes concernées. Ils sont consolidés à 7 jours par an conformément à l'article 16 « les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation » du titre 1 chapitre 3 du présent accord.

Les congés payés conventionnels d'ancienneté cités ci-dessus sont issus de la Convention Collective des Industries Métallurgiques et connexes de la Région Parisienne pour les ETAM et de la Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres.



Calendriers indicatifs des années civiles couvertes par le présent accord pour chaque régime de travail

Régime 207 Jours

Rég. Jour	2018	2019	2020
Hr/an	1603	1603	1603
Jours travaillés / an	207	207	207
DJ	7,74	7,74	7,74
NB J Année	365	365	366
Repos hebdo	104	104	104
Fériés	9	10	9
CP	25	25	25
JCONSO	7	7	7
JRTT	13	12	14
TOTAL REPOS	158	158	159

Régime 1 équipe et 2 équipes

Rég. 1X8 - 2X8	2018	2019	2020
Hr/an	1603	1603	1603
Jours travaillés / an	201	201	201
DJ	8,00	8,00	8,00
NB J Année	365	365	366
Repos hebdo	104	104	104
Fériés	9	10	9
CP	25	25	25
JCONSO	7	7	7
JRTT	19	18	20
TOTAL REPOS	164	164	165

h
CT XLC
BZ

Régime 3 équipes

Rég. 3X8	2018	2019	2020
Hr/an	1597	1597	1597
Jours travaillés/ an	200	200	200
DJ	8,00	8,00	8,00
NB J Année	365	365	366
Repos hebdo	104	104	104
Fériés	9	10	9
CP	25	25	25
JCONSO	7	7	7
JRTT	20	19	21
TOTAL REPOS	165	165	166

Régime 4 équipes

Rég. 4X8	2018	2019	2020
Hr/an	1575	1575	1575
Jours travaillés/ an	197	197	197
DJ	8,00	8,00	8,00
NB J Année	365	365	366
Repos hebdo	0	0	0
Repos Cycles	131	131	131
Fériés	0	0	0
CP	25	25	25
JCONSO	7	7	7
JRTT	5	5	6
TOTAL REPOS	168	168	169

Régime feux continus

Rég 5X8	2018	2019	2020
Hr/an	1503	1503	1503
Jours travaillés/ an	188	188	188
DJ	8,00	8,00	8,00
NB J Année	365	365	366
Repos Hebdo	0	0	0
Repos Cycles	145	145	146
Fériés	0	0	0
CP	25	25	25
JCONSO	7	7	7
JRTT	0	0	0
TOTAL REPOS	177	177	178

Cadres en convention de forfait 213 jours

Cadres en forfait annuel en jours	2018	2019	2020
Hr/an			
Jours travaillés/ an	213	213	213
DJ			
NB J Année	365	365	366
Repos hebdo	104	104	104
Fériés	9	10	9
CP	25	25	25
JCONSO	7	7	7
JRTT	7	6	8
TOTAL REPOS	152	152	153

4
CT XCC
B2

Cadres en forfait annuel en heures

Cadres en forfait annuel en heures	2018	2019	2020
Hr/an	1694	1694	1694
Jours travaillés/ an	210	210	210
DJ	8,07	8,07	8,07
NB J Année	365	365	366
Repos hebdo	104	104	104
Fériés	9	10	9
CP	25	25	25
JCONSO	7	7	7
JRTT	10	9	11
TOTAL REPOS	155	155	156

y
ET XLC
R

ANNEXE 7

EXEMPLE DE CALCUL DES ALEAS DE CARRIERE

Exemple pour une différence de rémunération de 100 €

Ancienneté dans le régime (années)	Nombre de mois de compensation (mois)	Montant global de versement (€)	Durée de versement (mois)
5	$5 \times 2,4 = 12$	$12 \times 100 = 1\ 200\text{€}$	$2 \times 12 = 24$ mois
10	$10 \times 2,4 = 24$	$24 \times 100 = 2\ 400\text{€}$	$2 \times 24 = 48$ mois
15	$15 \times 2,4 = 36$	$36 \times 100 = 3\ 600\text{€}$	$2 \times 36 = 72$ mois
20	$20 \times 2,4 = 48$	$48 \times 100 = 4\ 800\text{€}$	$2 \times 48 = 96$ mois

Un salarié avec 10 ans d'ancienneté touchera une compensation pendant 50 mois dans les conditions suivantes :

- 3 premiers mois : 100 €
- 1^{ère} année : 80€/mois
- 2^{ème} année : 60€/mois
- 3^{ème} année : 40€/mois
- 4^{ème} année : 20€/ mois

↘
 CT ALK
 BZ

