

**Accord d'entreprise portant sur la définition de l'ancienneté et
la prime d'ancienneté pour les salariés de la société
ArcelorMittal Méditerranée**

Entre la Société ArcelorMittal Méditerranée

Représentée par :

Monsieur Bruno RIBO agissant en qualité de Directeur Général

Monsieur Frédéric BALBI agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives du personnel :

- CFDT
- CFE-CGC
- CGT
- FO

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit à la suite des réunions de négociation portant sur l'impact de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie qui se sont tenues les 5 juillet, 17 juillet et 21 juillet 2023 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la société ArcelorMittal Méditerranée.

ES LN DT
S-P AP

Préambule

L'ouverture de la négociation du présent accord trouve son origine dans la signature de la nouvelle et unique Convention Collective Nationale de la Métallurgie (pour laquelle l'abréviation CCNM sera utilisée dans la suite du texte) le 7 février 2022 et de ses avenants des 1^{er} juillet 2022, 30 septembre 2022, et 11 juillet 2023 applicables au 1^{er} janvier 2024.

Les organisations syndicales représentatives d'AMMED se sont donc réunies pour négocier un nouveau dispositif de prime d'ancienneté, objet du présent accord, qui se substitue au dispositif prévu par l'accord de branche.

fs LN DT
S.P. APL

Article 1 - Contexte de la mise en place de la nouvelle formule de prime d'ancienneté

Comme mentionné dans le préambule, l'entrée en vigueur de la CCNM au 1^{er} janvier 2024 rend inapplicable la formule de calcul de la prime d'ancienneté telle qu'appliquée à ce jour, de par la disparition d'éléments intrinsèques à la formule de calcul, comme les coefficients hiérarchiques de l'ancien système de classification de la branche (du 170 au 395) ou les statuts des salariés (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise).

Les parties signataires sont convenues de définir ensemble les nouvelles règles à appliquer, tant pour la définition de l'ancienneté que pour la formule de calcul de la prime d'ancienneté, dans les dispositions suivantes.

Article 2 - Champ d'application des définitions de l'ancienneté et de la prime d'ancienneté

Les définitions de l'ancienneté et de la prime d'ancienneté prévues dans cet accord sont applicables à l'ensemble des établissements de la société ArcelorMittal Méditerranée.

Les dispositions concernant la définition de l'ancienneté sont applicables à l'ensemble du personnel cadres et non cadres, positionnés sur l'ensemble des groupes d'emploi de la CCNM.

Les dispositions concernant la prime d'ancienneté sont applicables à tous les salariés positionnés sur les emplois classés de A à E.

Article 3 – Définition de l'ancienneté pour les salariés

A partir du 1^{er} janvier 2024, AMMED définit comme suit l'ancienneté pour tous ses salariés, quelles que soient leurs classes d'emploi. Cette définition de l'ancienneté s'applique d'une manière générale au calcul de tous les droits des salariés pour lesquels l'ancienneté est prise en compte et se substitue au 1^{er} janvier 2024 à toutes les définitions existantes. Elle est notamment applicable en cas de rupture du contrat de travail. Ainsi, en cas de rupture du contrat de travail à compter du 1^{er} janvier 2024, quelle que soit la classe d'emploi à laquelle le salarié appartient, il ne sera pas fait référence à l'article 73 de la CCNM mais à la définition de l'ancienneté propre à AMMED telle qu'explicitée ci-après.

Pour les salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2023, l'ancienneté prise en compte au 1^{er} janvier 2024 est celle connue dans le système d'information RH au 31 décembre 2023 telle que mentionnée sur le bulletin de paie de décembre 2023.

Pour les salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2024, l'ancienneté est déterminée en tenant compte de la présence continue dans l'entreprise. Cette présence continue comprend le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat quel qu'en soit le motif, ainsi que le congé parental à 100%. Se rajoute à ce calcul l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée entre AMMED et une autre entité juridique, et lui-même.

FS LN DT
S.P. ARB

Il est également tenu compte, dans les mêmes conditions, des contrats de travail antérieurs avec AMMED ou dans une autre entité juridique du groupe ArcelorMittal, dans la mesure où leur résiliation a pris sa source soit dans un licenciement pour motif économique, soit par l'arrivée normale du terme du contrat, sauf exceptions des contrats de travail qui ont déjà fait l'objet d'un versement d'Indemnités de Licenciement ou d'Indemnités de Départ en Retraite à ce même salarié.

Le temps d'apprentissage est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, dans la mesure où un contrat de travail, conclu avec succès au contrat d'apprentissage réalisé pour AMMED ou une autre entité juridique du groupe ArcelorMittal dans un délai qui ne saurait excéder une année après l'expiration dudit contrat.

Il en est de même en cas de mission d'intérim ou de mission pour AMMED via un groupement d'employeurs suivies d'une embauche immédiate par AMMED, dans la limite d'une reprise maximale d'ancienneté de douze mois.

Article 4 - Eléments constituant le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} janvier 2024

Les parties signataires conviennent qu'à partir du 1^{er} janvier 2024, ArcelorMittal Méditerranée déroge à l'article 142 de la CCNM en enrichissant la formule de calcul proposée par celui-ci. Ainsi, les éléments suivants sont pris en compte dans la formule de calcul de la prime d'ancienneté.

Valeur du point :

ArcelorMittal Méditerranée renonce à prendre en compte les valeurs du point d'ancienneté tels que définis dans les accords autonomes territoriaux ou sectoriels dont ses établissements dépendent. La société définit sa propre valeur du point d'ancienneté, applicable dans tous les établissements et à tous les salariés relevant du champ d'application de la prime d'ancienneté.

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,20 € au 1^{er} janvier 2024.

La valeur du point d'ancienneté sera une thématique supplémentaire négociée lors de la Négociation Annuelle Obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. Le taux de revalorisation du point d'ancienneté est déconnecté du taux des augmentations générales arrêtés dans les protocoles d'accord de NAO.

Les parties signataires conviennent qu'en tant qu'adhérente du GESIM, la société ArcelorMittal Méditerranée ne saurait appliquer une valeur du point inférieure à celle conclue dans l'accord autonome.

Taux selon la classe d'emploi :

ArcelorMittal Méditerranée se réfère aux taux des classes d'emploi définis dans l'annexe 7 de la CCNM et prend en compte la valeur exprimée en % pour chacune des classes d'emploi allant de 1 à 10.

A titre d'information, ces taux sont indiqués dans le tableau ci-après.

LN DT
FS S.P. APZ

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,6 %	1,75 %	1,95 %	2,2 %	2,45 %	2,6 %	2,9 %	3,3 %	3,8 %

Coefficient d'ancienneté :

ArcelorMittal Méditerranée définit un coefficient d'ancienneté en fonction du nombre d'années d'ancienneté du salarié en se référant à la définition de l'ancienneté explicitée dans l'article 4 du présent accord.

En fonction du nombre d'années d'ancienneté acquises dans l'entreprise, le coefficient d'ancienneté est établi comme suit :

- Coefficient 2 après 2 ans d'ancienneté
- Coefficient 3 après 3 ans d'ancienneté
- Coefficient 4 après 4 ans d'ancienneté
- Coefficient 5 après 5 ans d'ancienneté
- Coefficient 6 après 6 ans d'ancienneté
- Coefficient 7 après 7 ans d'ancienneté
- Coefficient 8 après 8 ans d'ancienneté
- Coefficient 9 après 9 ans d'ancienneté
- Coefficient 10 après 10 ans d'ancienneté
- Coefficient 11 après 11 ans d'ancienneté
- Coefficient 12 après 12 ans d'ancienneté
- Coefficient 13 après 13 ans d'ancienneté
- Coefficient 14 après 14 ans d'ancienneté
- Coefficient 15 après 15 ans d'ancienneté
- Coefficient 16 après 18 ans d'ancienneté
- Coefficient 17 après 20 ans d'ancienneté
- Coefficient 18 après 25 ans d'ancienneté
- Coefficient 19 après 30 ans d'ancienneté
- Coefficient 20 après 35 ans d'ancienneté

Taux d'activité payé :

Le taux d'activité payé est de 100% pour un salarié travaillant à temps plein. Le taux d'activité contractuel des salariés qui bénéficient d'un horaire réduit est fixé dans le respect des dispositions de l'accord Groupe sur le temps de travail.

Coefficient d'adaptation à l'horaire :

La valeur des coefficients d'adaptation à l'horaire est définie dans les différents accords relatifs au travail en équipes postés tel que l'accord D5 et ses avenants, ou l'accord relatif à la simplification du bulletin de paye sur St Chély.

Cette valeur reste inchangée, et ne sera pas impactée par la mise en place du présent accord

FS LN DT
S.P. AP1

Article 5 – Formule de calcul de la PA

Les parties signataires s'accordent pour définir la formule de calcul de la prime d'ancienneté suivante :

A compter du 1^{er} janvier 2024, la prime d'ancienneté mensuelle brute base 35 heures se calcule avec la formule suivante :

[Valeur du point X Taux selon classe d'emploi du salarié en % X 100 X coefficient d'ancienneté du salarié X Taux d'activité payé du salarié X Coefficient d'adaptation à l'horaire du régime de travail du salarié]

La prime d'ancienneté figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Article 6 – Dispositions transitoires avec éventuelle mise en place d'un complément individuel de prime d'ancienneté pour les salariés présents au 31 décembre 2023

Les parties signataires conviennent de déroger de manière plus favorable à l'article 143 de la CCNM et définissent ci-après les règles d'un éventuel complément de prime d'ancienneté transitoire si le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} janvier 2024 venait à être inférieur au calcul selon l'ancienne formule dans les conditions ci-après.

Ainsi, un complément est attribué au salarié titulaire d'un contrat de travail au 31 décembre 2023, si, en janvier 2024, en raison de la seule entrée en vigueur de la formule de calcul de la prime d'ancienneté telle que définie dans l'article ci-avant, pour la même durée du travail et le même régime de travail, cette nouvelle formule conduit à un montant de prime d'ancienneté inférieur à celui perçu en décembre 2023 par le salarié.

Le montant du complément individuel de prime d'ancienneté calculé en janvier 2024 est, pour partie figé, à savoir qu'il ne sera pas impacté dans le temps à la baisse, par un changement d'emploi du salarié vers un emploi d'une classe supérieure, ni par l'évolution du coefficient d'ancienneté du salarié.

Le montant du complément individuel de prime d'ancienneté calculé en janvier 2024 ne peut qu'évoluer à la baisse pour une même durée du travail et dans un même régime de travail. Il est impacté et recalculé à la baisse lors de l'augmentation de la valeur du point d'ancienneté : cette augmentation de la valeur du point aura pour effet de réduire le montant du complément au fil du temps, jusqu'à atteindre zéro €.

Les autres composantes de la formule de calcul de la prime d'ancienneté que sont le taux d'activité payé du salarié et le coefficient d'adaptation à l'horaire n'ont pas d'impact sur le montant du complément pour une même durée du travail et dans un même régime de travail. Deux exemples chiffrés explicitent en annexe 1 l'éventuel impact d'un changement dans le temps de taux d'activité ou de régime de travail d'un salarié sur le montant de la prime d'ancienneté et du complément.

En cas de changement d'emploi du salarié vers un emploi d'une classe inférieure, le salarié percevra le montant de la prime d'ancienneté de sa nouvelle classe d'emploi. Les parties s'accordent pour que le différentiel du montant de prime d'ancienneté entre le montant de la classe d'emploi d'origine et celui de la classe d'emploi d'arrivée soit intégré dans le salaire mensuel de base 35 heures hebdomadaires du salarié concerné, pour une même durée du travail et dans un même régime de travail. Cette mesure n'est pas applicable en cas de sanction disciplinaire conduisant à une rétrogradation de classe d'emploi, provisoire ou définitive.

Le complément individuel de prime d'ancienneté est versé mensuellement au salarié et figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

ES LN DT
S.P. APZ

Article 7 – Précisions complémentaires sur la prime d'ancienneté et le complément individuel de prime d'ancienneté

A compter du 1er janvier 2024, tout calcul en paie nécessitant une référence à la prime d'ancienneté fait de facto référence au montant de la prime d'ancienneté elle-même ainsi qu'au montant de l'éventuel complément individuel de prime d'ancienneté.

Ainsi, à titre d'exemple, au 1er janvier 2024, l'assiette de calcul de l'heure supplémentaire intègre la prime d'ancienneté et le complément individuel de prime d'ancienneté.

Article 8 – Commission d'Application et de Suivi de l'accord

Une Commission d'Application et de Suivi de l'accord est créée au niveau de la société. Elle sera composée de 3 représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord, et de représentants de la Direction.

Elle pourra être réunie à l'initiative de la Direction ou à la demande d'au moins deux organisations syndicales représentatives signataires de l'accord, dans un délai maximum d'un mois.

Article 09 - Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2024. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 - Publicité et dépôt

Le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives puis déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants, et D. 2231-2 du Code du Travail.

PS LN DT
S.P. APL

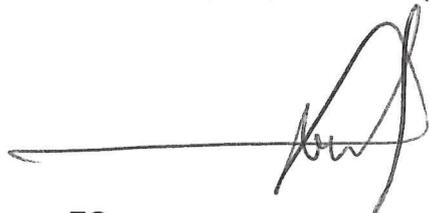
Fait à Fos, le 21 juillet 2023

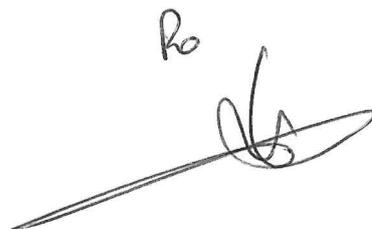
Pour les Organisations Syndicales :

Pour la Direction

CFDT

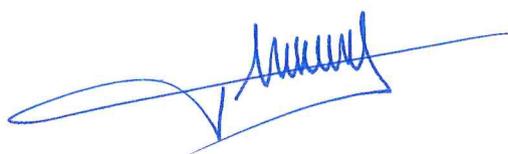
LAIMECHE Nardine



Po


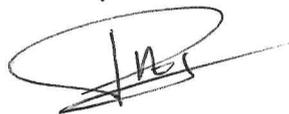
FO

David THOURÉY



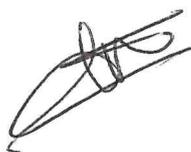
CFE CGC

Philippe AVOCAT



CGT

SANDY POLERO



ANNEXE 1 - Exemples chiffrés explicitant l'éventuel impact d'un changement dans le temps de taux d'activité ou de régime de travail d'un salarié sur le montant de la prime d'ancienneté et du complément

Les chiffres indiqués ci-dessous, n'ont qu'une valeur purement indicative, à titre d'exemples.

Exemple 1 : Changement de taux d'activité payé :

Un salarié est à mi-temps en 2023 et touche une PA de 100 euros. Au 1er janvier 2024, le calcul de la PA compte-tenu de sa classe d'emploi et tous autres éléments équivalents, donne un résultat à 90 euros.

Il a donc un complément à 10 euros.

Ce salarié passe à temps plein au 1er avril 2024 : sa PA passe d'un taux d'activité payé de 0,5 à 1 et sa PA passe donc de 90 à 180 euros.

Quid du complément ?

Si le complément reste à 10 euros, ce salarié est lésé.

Car si ce salarié avait été à temps plein en décembre 2023 lors de la « photographie », il aurait eu une PA à 200 et donc un complément à 20 euros en janvier 2024.

Donc son complément « remonte » à 20 euros au 1er avril 2024.

Si ce même salarié a toujours un complément en mars 2026 et passe à temps partiel à 80%, sa PA sera calculée avec un taux d'activité payé à 0,8 et son complément sera également recalculé en conséquence, sur la base du montant du complément payé en mars 2026.

Exemple 2 : Changement de régime de travail :

Un salarié appartient à une équipe en régime aménagé 3 équipes (versus régime référence 5 équipes) en décembre 2023 et touche une PA de 100 euros.

PA décembre 2023 sans CAH = 95,97 euros

*PA avec CAH 3 équipes = $95,97 * 1,042 = 100$ euros*

Au 1er janvier 2024, la ligne est toujours en régime aménagé 3 équipes et le calcul de la PA compte-tenu de sa classe d'emploi et tous autres éléments équivalents, donne un résultat à 90 euros. Il a donc un complément à 10 euros.

La ligne remonte en régime de référence 5 équipes au 1er janvier 2025 : sa PA passe d'un CAH à 1,042 à un CAH à 1,187 et sa PA passe donc de 90 à 102,52 euros.

PA 1er janvier 2025 sans CAH = 86,37 euros

*PA avec CAH 5 équipes = $86,37 * 1,187 = 102,52$ euros*

Quid du complément ?

Si le complément reste à 10 euros, ce salarié est lésé.

Car si ce salarié avait été en 5 équipes en décembre 2023, il aurait eu une PA à 113,92 euros ($95,97 * 1,187$) et donc un complément à 11,40 euros ($113,92 - 102,52$). Donc son complément « remonte » à 11,40 euros au 1er janvier 2025.

Les mouvements du complément liés au taux d'activité payé et aux régimes de travail peuvent donc aller à la hausse ou à la baisse.

LN DT
S.F. APH
H