

ACCORD NATIONAL DU 28 JUILLET 1998, SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA MÉTALLURGIE MODIFIÉ PAR AVENANT DU 29 JANVIER 2000*

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Salariés visés

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

* Les dispositions résultant de l'avenant du 29 janvier 2000 sont en italiques.

I – ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL À LA DURÉE LÉGALE DE 35 HEURES

Article 3 : Principes généraux

L'objet du présent titre est essentiellement de permettre aux entreprises d'adapter leur horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale du travail de 35 heures en la décomptant sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du Travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu par l'article L. 212-7-1 du code du Travail, ou encore sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail, conformément à l'article L. 212-8 du code du Travail. Il permet également aux entreprises d'octroyer la réduction d'horaire sous forme de jours de repos, conformément à l'article L. 212-9 du code du Travail.

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

Article 4 : Durée légale du travail

Pour les entreprises de plus de vingt salariés (1) ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, la durée légale du travail effectif (2) des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2000 par l'article 1^{er}, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

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

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

Article 5 : Réduction de l'horaire effectif de travail

Les réductions d'horaire, qui interviendront dans le cadre de l'adaptation de l'horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale telle que rappelée par l'article 4 du présent accord, seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos ou de demi-jours

(1) L'effectif de plus de vingt salariés est apprécié dans les conditions de l'article 1^{er}, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le deuxième alinéa de l'article L. 421-1 du code du Travail et l'article L. 421-2 du code du Travail.

(2) 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.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis ci-dessus sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Le temps passé à la douche lorsque celle-ci est obligatoire en vertu de la législation en vigueur ou de la convention collective est rémunéré au tarif normal des heures de travail.

A compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale à trente-cinq heures, le temps d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction d'horaire pourront être combinées entre elles.

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

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

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

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

Les entreprises de moins de cinquante salariés qui demanderont à bénéficier de l'allègement des cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, et qui s'engageront dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois, pourront le faire en application du présent accord, à condition que leur horaire de travail effectif de référence soit fixé à un niveau égal ou inférieur soit à 35 heures par semaine ou sur un cycle régulier de travail, soit à 1600 heures sur l'année pour toutes les catégories de salariés ou seulement pour certains d'entre eux. Dans ce cas, seuls les salariés dont l'horaire est inférieur ou égal à 35 heures ou à 1600 heures, selon le mode de décompte de l'horaire, pourront ouvrir droit au bénéfice de l'allègement. Les parties signataires du présent accord invitent à rechercher, au niveau de ces entreprises, les meilleures solutions pour le développement de leur compétitivité et à créer ainsi les conditions pour que la rémunération du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés.

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

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

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

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

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

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

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

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25 % des jours correspondant à la réduction d'horaire, sauf si ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'un cycle prédéterminé

régulier de travail. La date de prise des journées ou des demi-journées sera, autant que possible, programmée en début d'année. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 5 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

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

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

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

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

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

6.1 - Volume du contingent

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

6.2 - Mise en œuvre du contingent

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

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

6.3 - Modalités de paiement des heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2 - Champ d'application

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

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

8.3 - Formalités de mise en œuvre

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

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

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

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

8.4 - Période de décompte de l'horaire

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

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

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

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

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés des ateliers ou services concernés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, visée au paragraphe 8.3. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

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

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

8.6 - Délai de prévenance des changements d'horaire

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

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

8.7 - Limites maximales et répartition des horaires

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

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

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

8.8 - Rémunération mensuelle

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

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

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

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

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

8.9 - Heures excédentaires sur la période de décompte

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

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

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

8.10 - Chômage partiel sur la période de décompte

8.10.1 - Chômage partiel en cours de période de décompte

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 9 : Durée quotidienne du travail et repos quotidien

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

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

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

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

- salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes, tels que les gardiens, les surveillants, les concierges, les pompiers, etc. ;
- salariés exerçant une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport.

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

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

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

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

Article 10 : Durées maximales hebdomadaires

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

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

Article 11.1 - Compte épargne-temps valorisé en temps

11.1.1 - Formalités de mise en œuvre

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

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

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

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

11.1.2 - Ouverture du compte

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

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

11.1.3 - Tenue du compte

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

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

11.1.4 - Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

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

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

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

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

11.1.5 - Congés indemnissables

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le

contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du Travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, ou contractuelles qui les instituent.

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

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

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

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

11.1.6 - Valorisation des éléments affectés au compte

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

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

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

11.1.7 - Indemnisation du congé

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

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

(3) Par congé ou temps partiel «spécifique», il faut entendre un congé sans solde ou une transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, dont le bénéfice n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, mais est créé directement par le compte épargne-temps lui-même en fonction des éléments qui y ont été affectés et qui serviront par ailleurs à l'indemnisation dudit congé ou dudit temps partiel.

11.1.8 - Reprise du travail

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

11.1.9 - Cessation et transmission du compte

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

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

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

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

Article 11.2 - Compte épargne-temps valorisé en argent

11.2.1 - Formalités de mise en œuvre

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

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

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

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

11.2.2 - Ouverture du compte

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

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

11.2.3 - Tenue du compte

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

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

11.2.4 - Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- l'intéressement des salariés à l'entreprise ;

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

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

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

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

11.2.5 - Congés indemnisables

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

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

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

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

(4) Par congé ou temps partiel «spécifique», il faut entendre un congé sans solde ou une transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, dont le bénéfice n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, mais est créé directement par le compte épargne-temps lui-même en fonction des éléments qui y ont été affectés et qui serviront par ailleurs à l'indemnisation dudit congé ou dudit temps partiel.

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

11.2.6 - Valorisation des éléments affectés au compte

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

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

11.2.7 - Indemnisation du congé

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

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

11.2.8 - Reprise du travail

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

11.2.9 - Cessation et transmission du compte

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

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

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

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

II – PRISE EN COMPTE DES NOUVELLES RÉALITÉS DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

Or, pour un nombre croissant de salariés qui doivent répondre à des impératifs d'activité, ou encore qui disposent d'une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail, des phénomènes tels

que l'internationalisation, l'automatisation ou l'informatisation rendent de moins en moins pertinent cet unique critère du temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d'activité.

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

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

Article 12 : Forfait assis sur un horaire mensuel

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

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

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

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

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

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

Article 13 : Forfait en heures sur l'année

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

13.1 - Salariés visés

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

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

13.2 - Régime juridique

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

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

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1600 heures normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

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

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

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

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

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

13.3 - Rémunération

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

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

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

- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 15 % ; cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA ;
- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA.

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

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

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

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

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

Article 14 : Forfait défini en jours

14.1 - Salariés visés

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

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

14.2 - Régime juridique

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

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

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

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

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

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

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

(5) La valeur d'une heure d'absence est égale au quotient du salaire mensuel par le nombre moyen mensuel convenu d'heures de travail.

Le nombre moyen mensuel d'heures de travail est déterminé comme suit :

horaire moyen hebdomadaire convenu x 52

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

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

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

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

14.3 - Rémunération

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

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

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

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

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

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

Article 15. Forfait sans référence horaire

15.1 - Salariés visés

Conformément à l'article L. 212-15-1 du code du Travail, la formule du forfait sans référence horaire peut être adoptée avec les salariés qui l'acceptent, dès lors qu'ils ont la qualité de cadre au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, que leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qu'ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qu'ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement.

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

15.2 - Régime juridique

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

15.3 - Rémunération

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

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

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

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

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

III – RETRAITE

Article 16 : Départ à la retraite des mensuels

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

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

«Article 11 : Indemnité de départ en retraite

1. Régime général

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

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

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

- 1 mois ½ après 10 ans,
- 2 mois après 15 ans,
- 2 mois ½ après 20 ans,
- 3 mois après 25 ans,
- 3 mois ½ après 30 ans,
- 4 mois après 35 ans.

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

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

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

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

2. Mise à la retraite avant 65 ans

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16.2 - Adaptation des conventions collectives territoriales de la métallurgie

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

Article 17 : Départ à la retraite des ingénieurs et cadres

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

«Article 31 - Retraite

31.1 - Régime général

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

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

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

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

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

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

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

31.2 - Mise à la retraite avant 65 ans

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

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

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

A la demande écrite de l'ingénieur ou cadre mis à la retraite, l'employeur doit justifier de la conclusion du contrat d'apprentissage ou de qualification, ou du remplacement par contrat à durée

indéterminée, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

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

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

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

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

IV – MESURES DESTINÉES À FAVORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

- actions de promotion, actions de prévention, actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que définies par l'article L. 900-2 du code du Travail ;
- actions de formation qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique, tel que défini par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971, ou sanctionnées par un certificat défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ;
- actions de formation relevant des dispositions du paragraphe 1-1 de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation.

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

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

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

Pour les actions de promotion telles que visées ci-dessus au 1^{er} tiret, ainsi que pour les formations qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique, tel que défini par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971, ou sanctionnées par un certificat défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, et pour les actions de formation relevant des dispositions

du paragraphe 1-1 de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation, telles que visées aux 2^e et 3^e tirets, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

«- dans la limite des heures de formation réalisées la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18, alinéa 2, 2^e et 3^e tirets, de l'accord national du 29 janvier 2000 et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, des frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences.»

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

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

«- la répartition et l'affectation aux personnes morales visées à l'article 22 du présent accord, des fonds correspondant à la part restante de la fraction de 0,4 % prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe, à la fraction de 0,3 % prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et non assujetties à la taxe d'apprentissage, à la contribution

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

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

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

V – TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article 20 : Droits des salariés à temps partiel

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

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

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

«4.1 - Définition

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI – MESURES DESTINÉES À FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Article 21 : Embauchage et évolution de carrière

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

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

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

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

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

VII – APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

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

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

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

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