

Accord ArcelorMittal CAP 2013

## **ArcelorMittal CAP 2013**

Entre,

La société ArcelorMittal France représentée par Monsieur Daniel SOURY-LAVERGNE, en sa qualité de Directeur général et Monsieur Jean-Pierre MASY, en sa qualité de Directeur de la coordination des Ressources humaines France, agissant pour le compte des sociétés figurant aux annexes 1, 2 et 3 du présent accord,

Et,

Les Organisations syndicales représentatives dont les représentants ont été dûment mandatés par les Fédérations Nationales de la Métallurgie, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, et CGT-FO, il a été arrêté et convenu ce qui suit à la suite des réunions de négociation qui se sont tenues à Saint Denis, les 5 septembre, 19 septembre, 3 octobre, 20 octobre, 7 novembre, 21 novembre, et 9 décembre 2008 :

## SOMMAIRE

### PREAMBULE

### TITRE I – LE TEMPS DE TRAVAIL

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

*Article 1- Principes généraux*

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

*Article 3 - Journée de solidarité*

*Article 4 - Définition de la période de référence dans le cadre de l'annualisation*

*Article 5 - Durée effective de travail*

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

*Article 7 - Les astreintes*

#### CHAPITRE 2 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE

##### SECTION 1 – LE RECOURS A LA MODULATION

*Article 8 - Programmation indicative des variations de l'horaire hebdomadaire*

*Article 9 - Délai de prévenance des changements d'horaire*

##### SECTION 2 – L'ATTRIBUTION DE JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

*Article 10 - Attribution forfaitaire des JRTT*

*Article 11 - Détermination du nombre de JRTT*

*Article 12 - Principes de planification des JRTT*

##### SECTION 3 – LE REGIME DE TRAVAIL HORS FORFAIT CADRES

*Article 13 - Le régime jour à 207 jours annuel*

*Article 14 - Régimes par équipe discontinus 1 équipe – 2 équipes et 3 équipes*

*14-1 Régime de travail 1 équipe et 2 équipes*

*14-2 Régime de travail 3 équipes*

*Article 15 - Régime 4 équipes*

*15-1 Durée du travail*

*15-2 Organisation du temps de travail sur l'année*

*15.2.1 Cas particulier de la marche prolongée au-delà de 19 postes/semaine*

*15.2.2 Cas particulier de la marche prolongée en deçà de 17 postes/semaine*

*Article 16 - Régime Feux Continus – 5 équipes*

##### SECTION 4 – GARANTIES COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES DES SALAIRES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE A L'ANNEE

*Article 17 - Modalités de rémunération dans le cadre de l'annualisation*

*17-1 Rémunération*

*17-2 Décompte des heures en fin de période d'organisation du temps de travail sur l'année*

*17-3 Choix de paiement immédiat de postes ou jours de travail supplémentaires*

*Article 18 - Les modalités de passage d'un régime à un autre (aléas de carrière)*

*18-1 Montant de la compensation*

*18-2 Modalités de versement*

*Article 19 - Chômage partiel en cours ou en fin de période d'organisation du temps de travail sur l'année.*

*Article 20 - Modalités de gestion en cas de périodes incomplètes*

*20-1 Gestion des entrées en cours de période d'annualisation du temps de travail*

*20-2 Gestion des sorties en cours de période d'annualisation du temps de travail*

### CHAPITRE 3 - LES FORFAITS CADRE

*Article 21 - Forfait à la mission des cadres dirigeants*

*Article 22 - Forfait annuel en 213 jours de travail*

*22-1 Durée du travail*

*22-2 Rémunération*

*Article 23 - Forfait annuel en heures existant*

*23-1 Durée du travail*

*23-2 Rémunération*

*23-3 Evolution*

### CHAPITRE 4 – LA GESTION DES REPOS

*Article 24 - Les congés payés légaux*

*Article 25 - Les congés pour événements exceptionnels (événements familiaux, médaille du travail)*

*Article 26 - Les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation*

*Article 27 - Principes généraux applicables à la gestion des jours Consolidés et des JRTT*

*Article 28 - Organisation de la planification*

*28-1 Répartition des JRTT*

*28-2 Jours fixés par l'employeur*

*28-2-1 La planification collective*

*28-2-2 La planification individualisée*

*28-3 Jours à l'initiative du salarié*

*Article 29 - Incidence des absences sur les droits à jours de repos (jours consolidés et JRTT)*

*Article 30 – Traitement des jours consolidés et des JRTT non pris par le salarié*

### TITRE II – LE TEMPS PARTIEL INDIVIDUEL (TPI)

*Article 31 - Principes généraux*

*Article 32 - Formalisation de la demande*

*Article 33 - Avenant au contrat de travail*

*Article 34 - Rémunération*

*Article 35 - Compléments et avantages spécifiques*

*Article 36 - Egalité des droits*

*Article 37 - Retour à temps plein*

### TITRE III - LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

#### CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

*Article 38 - Teneur de compte*

*Article 39 - Ouverture du compte*

*Article 40 - Mode de valorisation des droits placés au CET*

*Article 41 - Information du salarié*

*Article 42 - La situation du salarié utilisant son compte épargne temps pour financer un congé*

#### CHAPITRE 2 – MODALITES D'ALIMENTATION ET D'UTILISATION DU CET A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR (« CETE »)

*Article 43 - Alimentation du CETE*

*Article 44 - L'utilisation du CETE*

### **CHAPITRE 3 – MODALITES D'ALIMENTATION ET D'UTILISATION DU CET A L'INITIATIVE DU SALARIE (« CETS »)**

#### **Article 45 - Alimentation du CETS**

**45-1 les congés payés**

**45-2 Les JRTT et les jours consolidés**

**45-3 Placements au titre des temps partiels de fin de carrière (PRP – TPFC – TPAC – TPAC2 – RTA et RTA2)**

#### **Article 46 - L'utilisation des droits affectés au CETS pour financer une période de congé**

**46-1 Prise de congés CETS pour convenance personnelle**

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

#### **Article 47 - Utilisation des droits affectés au CETS salarié sous forme de complément de rémunération**

**47-1 Déblocage du CETS en cas d'évènement exceptionnel**

**47-2 Financement de la retraite**

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

**47-2-2 Financement de la retraite via le PERCO**

### **CHAPITRE 4 – Transfert et liquidation des droits affectés au CET**

#### **Article 48 - Transfert des droits affectés au CET**

#### **Article 49 - Liquidation des droits affectés au CET**

**49-1 CETS**

**49-2 CETE**

## **TITRE IV – LA MOBILITE AU SEIN DU GROUPE EN FRANCE**

### **CHAPITRE 1 - ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE DANS LE CADRE DU DEROULEMENT DE CARRIERE**

#### **Article 50 - Principes généraux**

#### **Article 51 - Accompagnement de la mobilité au sein du groupe**

**51-1 Les structures d'accompagnement de la mobilité au sein du groupe**

**51-2 Information des salariés sur les offres d'emplois disponibles au sein du groupe**

**51-3 Aide à la réorientation professionnelle**

#### **Article 52 - Entretien de mise en œuvre de la mobilité**

#### **Article 53 - Le détachement**

**53-1 Rémunération**

**53-2 Déplacement domicile - nouveau lieu de travail**

**53-3 Restauration**

**53-4 Hébergement**

#### **Article 54 - La mutation**

**54-1 Ancienneté, classification**

**54-2 Rémunération**

**54-3 Formation d'adaptation facilitant la mobilité**

#### **Article 55 - Mobilité temporaire par voie de détachement**

## CHAPITRE 2 - ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE

*Article 56 - Principes généraux*

*Article 57 - les aides relatives au logement*

*57-1 Recherche d'un logement :*

*57-2 Délai de transfert de la famille*

*57-3 Double loyer*

*57-4 Autorisation d'absence rémunérée*

*57-5 Déménagement et remboursement des frais*

*57-6 Indemnité d'installation*

*57-7 Indemnité compensatrice de loyer*

*57-8 Acquisition d'un nouveau logement*

*Article 58 - Accompagnement spécifique*

*58-1 Emploi du conjoint*

*58-2 Scolarité*

## TITRE V – L'EMPLOI DES SENIORS

### CHAPITRE 1 – PREPARATION DE LA FIN DE CARRIERE

*Article 59 - Entretien de gestion de fin de carrière*

*Article 60 - Santé au travail*

### CHAPITRE 2 – DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

*Article 61 - Salariés travaillant à temps partiel antérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord*

*Article 62 - Temps partiel aménagé de fin de carrière « 80/90/100 »*

*62-1 Conditions d'adhésion*

*62-2 Rémunération*

*62-3 Compléments et avantages spécifiques*

*62-4 Formalisation*

## TITRE VI – L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME ET LA PARENTALITE

*Article 63 - Diagnostic de la parentalité*

*Article 64 - Congé de paternité*

*Article 65 - Congé parental*

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

*Article 66 - Evolution des salariés du niveau V*

*66-1 La gestion de carrière des salariés du niveau V*

*66-2 Evolution au sein du niveau V*

*66-3 Evolution vers la nomination Cadre indices 86 et 92 :*

*Article 67 - Accès à l'indice 100*

*Article 68 - Accès à l'indice 108*

## TITRE VIII – LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

*Article 69 - Utilisation du Droit individuel à la formation hors temps de travail*

*Article 70 - Utilisation du Droit individuel à la formation dans le temps de travail*

**TITRE IX – LES CLAUSES JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES**

***Article 71 - Champ d'application***

***Article 72 - Entrée en vigueur et durée de l'accord***

***Article 73 - Contestation***

***Article 74 - Révision***

***Article 75 - Commission d'application et de suivi***

***Article 76 - Dépôt de l'accord***

## **PREAMBULE**

Le Groupe ArcelorMittal est devenu le premier producteur d'acier au monde. Il propose à ses clients partout dans le monde une offre de produits et services dans un contexte concurrentiel de plus en plus ouvert ; les produits sidérurgiques sont disponibles en tous lieux dans le monde.

L'adaptation d'ArcelorMittal aux besoins de clients mondialisés et exigeant le meilleur rapport qualité/prix/délai est la clé de son avenir.

Les parties signataires, conscientes que la politique sociale d'ArcelorMittal, en France, contribue à la performance économique de l'ensemble des sociétés, souhaitent poursuivre, de façon contractuelle, l'accompagnement des transformations industrielles, économiques et sociales du Groupe, tout en respectant l'esprit des accords antérieurs. C'est l'équilibre recherché entre les attentes du personnel et les besoins de l'entreprise qui fonde cette politique.

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

Le présent accord a également pour objet de mettre en place des mesures attractives et innovantes permettant notamment d'améliorer les conditions de vie des parents salariés de l'entreprise, de renforcer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de contribuer à l'amélioration de la gestion de l'emploi des seniors, et de promouvoir le droit individuel à la formation comme outil au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, objet par ailleurs d'un accord de groupe signé le 15 décembre 2007.

Le présent accord s'appuie sur la Loi du 20 Août 2008 ainsi que sur l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la Métallurgie et ses avenants. Les dispositions du présent accord de groupe sont d'application directe dans les sociétés figurant dans les champs d'application, sur le fondement de la loi du 4 mai 2004, et en fonction des dispositions qui leur sont applicables. Cet accord a pour objectif de répondre à la volonté des parties signataires de trouver une cohérence des dispositifs sociaux applicables en matière de temps de travail, de gestion de l'emploi et de mise en œuvre de la mobilité.

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



## **TITRE I – LE TEMPS DE TRAVAIL**

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

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

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

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

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

### **CHAPITRE 1 - PRINCIPES RELATIFS A L'ORGANISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

#### ***Article 1- Principes généraux***

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

1° Le temps de travail est annualisé sur le fondement des articles L. 3122-2 et suivants du Code du travail. La loi du 20 août 2008 prévoyant des règles communes à tous les systèmes d'annualisation du temps de travail, il convient de préciser dès à présent que le décompte du temps de travail est annuel et se fera par recours à la fois à la modulation, et à l'attribution de jours de repos supplémentaires par l'adaptation de la durée journalière de travail (appelées « journées de réduction du temps de travail » dans le présent accord, soit « JRTT »).

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

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

2° Le principe du recours à l'appréciation du temps de travail sous forme de forfaits, pour les ingénieurs et cadres des sociétés du groupe, est maintenu (forfaits annuels en heures, en jours et forfaits mission).

3° L'annualisation implique que le décompte global du temps de travail, et le calcul des éventuelles heures supplémentaires réalisées par le salarié, se fassent à la fin de l'année. Toutefois, afin de valoriser rapidement la contribution des salariés, lorsque la société fait face à une surcharge d'activité non prévue et fait appel aux salariés dans le cadre de jours ou postes de travail supplémentaires, le présent accord prévoit que les établissements pourront opter pour le paiement immédiat des jours ou postes de travail supplémentaires dans l'année dans les conditions décrites à l'article 17-3 du présent accord.

4° L'accord réaffirme les principes de la consolidation à 7 jours de repos des jours issus de dispositions conventionnelles et de l'extension de ceux-ci à tout l'ensemble des salariés.

5° Dans le cadre de l'annualisation, la durée annuelle de travail effectif est réalisée par des jours ou des postes de travail dont le nombre varie selon les régimes collectifs décrits dans le présent accord. Pour chaque régime de travail, une référence en nombre d'heures et de jours annuels est définie.

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

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

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

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

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

- Recours à la modulation collective et/ou individuelle afin de planifier en fonction de l'activité de l'établissement, des périodes de haute activité et des périodes de basse activité, qui se compensent sur l'année afin de ramener la durée annuelle du travail effectif à la durée conventionnelle.

- Attribution des jours ou demi-journées de repos supplémentaires par l'adaptation de la durée journalière de travail (appelées « journées de réduction du temps de travail » dans le présent accord, soit « JRTT »).

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

## **Article 3 – Journée de solidarité**

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

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

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

## **Article 4 - Définition de la période de référence dans le cadre de l'annualisation**

La période de décompte du temps de travail annualisé, de prise des repos et de congés payés (sans préjudice de l'article L. 3141-13 du Code du travail et de l'article 24 du présent accord sur ce dernier point) , fondée sur l'année civile débute le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 31 décembre.

Pour les salariés embauchés en cours d'année civile, le début de la période de référence correspond au premier jour de travail.

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

## **Article 5 - Durée effective de travail**

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

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

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

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

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

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

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

**Article 7 - Les astreintes**

Des contraintes de services ou d'unités peuvent conduire l'employeur à demander à certains salariés d'assurer une période d'astreinte. En application de l'article L.3121-5 du Code du Travail, les périodes d'astreintes sont des périodes de temps pendant lesquelles le salarié a l'obligation d'être disponible pour intervenir à tout moment si la société le lui demande.

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

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

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

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

## CHAPITRE 2 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE

### SECTION 1 – LE RECOURS A LA MODULATION

#### **Article 8 - Programmation indicative des variations de l'horaire hebdomadaire**

- L'horaire hebdomadaire pourra atteindre 44 heures par semaine en période de forte activité et 48 heures pour le personnel posté ;
- l'horaire hebdomadaire pourra être ramené à 24 heures par semaine en période de faible activité.

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

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

1. Pour les régimes Jour : la durée journalière de référence, ainsi que le nombre de jours travaillés dans la semaine peuvent augmenter ou diminuer sans pouvoir toutefois excéder les durées maximales légales et conventionnelles. Les périodes de hautes activités compensent donc les périodes de basse activité afin de ramener la durée annuelle du travail effectif à la durée légale.
2. Pour les régimes postés : le nombre de postes dans la semaine peut augmenter ou diminuer sans pouvoir toutefois excéder les durées maximales légales et conventionnelles et en respectant les repos hebdomadaires obligatoires. Il peut en aller de même si nécessaire, pour la durée journalière des postes de travail. Les périodes de hautes activités compensent donc les périodes de basse activité afin de ramener la durée annuelle du travail effectif à la durée conventionnelle de travail applicable au salarié en fonction de son régime de travail.

La programmation indicative de l'organisation du temps de travail sur l'année pour chacun des régimes horaires annualisés du présent accord figure en annexe 5.

Les établissements peuvent adapter chaque année cette programmation en fonction de leurs prévisions annuelles d'activité.

Elle fera l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise (entreprise mono établissement) ou du Comité d'établissement au moins 15 jours avant sa mise en œuvre.

Cette programmation est susceptible d'être modifiée en cours d'année en fonction des aléas des marchés dont relèvent les sociétés et établissements concernés. Ces modifications feront l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise (entreprise mono établissement) ou du Comité d'établissement, au moins 15 jours avant mise en œuvre.

#### **Article 9 - Délai de prévenance des changements d'horaire**

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

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

Lorsque ce délai de prévenance est inférieur à 5 jours ouvrés, une prime de 1 heure est versée en contrepartie de la modification des horaires de travail, lorsqu'elle entraîne un poste non prévu. Cette prime est doublée lorsque le délai de prévenance est inférieur ou égal à 24 heures. Dans ces deux derniers cas, il sera prioritairement fait appel aux salariés volontaires pour la réalisation de ces postes supplémentaires non initialement prévus.

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

## **SECTION 2 – L'ATTRIBUTION DE JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 10 – Attribution forfaitaire des JRTT**

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

### **Article 11 - Détermination du nombre de JRTT**

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

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

### **Article 12 - Principes de planification des JRTT**

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

## **SECTION 3 – LE REGIME DE TRAVAIL HORS FORFAIT CADRES**

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

### **Article 13 – Le régime jour à 207 jours annuel**

L'organisation du temps et des jours de travail est définie sur la base de 207 jours travaillés.

Le temps de travail annualisé à 1603 heures (1596 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité) se réalise en 207 jours de travail effectif de 7,74 heures, et ceci, quel que soit le calendrier. Le nombre de jours de réduction du temps de travail est variable chaque année, afin de garantir 207 jours de travail par an.

### **Article 14 - Régimes par équipe discontinus 1 équipe – 2 équipes et 3 équipes**

#### **14-1 Régime de travail 1 équipe et 2 équipes**

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

**14-1-1** Afin de faciliter la cohabitation des régimes de travail 1x8 et 2x8 avec le régime 3x8 et favoriser la polyvalence, le temps de travail annualisé à 1603 heures (1596 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité) se réalise en 201 postes de travail effectif de 8 heures, et ceci, quel que soit le calendrier.

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

Le nombre de Jours de réduction du temps de travail est variable chaque année afin de garantir 201 postes de travail par an.

**14-1-2** Lorsque dans un établissement, les régimes de travail sont organisés de façon autonome, le temps de travail annualisé de 1603 heures se réalise dans le cadre du régime jour défini à l'article 13 ci-dessus.

Pour les options décrites ci-dessus, lorsque le temps de casse-croûte ne fait pas partie du temps de travail effectif, le nombre de poste de travail en tiendra compte.

#### **14-2 Régime de travail 3 équipes**

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

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

Pour tenir compte de l'alinéa précédant, trois heures seront récupérées par le salarié chaque année. Ces heures seront placées dans un compteur d'heures à récupérer en début d'année. La prise effective sera fixée par accord entre le salarié et la hiérarchie.

Le nombre de jours de réduction du temps de travail est variable chaque année afin de garantir 200 postes de travail par an.

Lorsque le temps de casse-croûte ne fait pas partie du temps de travail effectif, le nombre de poste de travail en tiendra compte.

### **Article 15 - Régime 4 équipes**

#### **15-1 Durée du travail**

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

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

#### **15-2 Organisation du temps de travail sur l'année**

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

L'organisation du temps de travail sur l'année du régime horaire dans le cadre du présent accord autorise une souplesse de mise en œuvre qui, par des postes effectués en plus le dimanche ou des postes non effectués en semaine, permet aux installations de fonctionner entre 16 et 20 postes par semaine. Cette souplesse de fonctionnement est permise par l'organisation du temps de travail sur l'année de l'horaire collectif.

La souplesse d'horaire se traduisant par des postes effectués le dimanche en plus ou des postes non effectués par rapport au cycle de base, donnera lieu à une information du personnel en respectant le délai spécifique de prévenance de 7 jours ouvrés.

L'activité des sociétés du groupe étant caractérisée par des variations soudaines du plan de charge résultant d'une part de la nécessaire réactivité, dans des délais très courts, qu'imposent les clients, et d'autre part de contraintes techniques spécifiques aux lignes de fabrication, ce délai pourra être réduit à 5 jours ouvrés lorsque le bon fonctionnement de l'établissement l'exige notamment, lorsque sont en jeu la bonne réalisation d'une commande, le bon fonctionnement des outils, voire des arrêts d'outil liés à un manque de commandes.

Lorsque les circonstances conduisent à un délai de prévenance inférieur à 5 jours ouvrés, une prime de 1 heure est versée en contrepartie de la modification des horaires de travail, lorsqu'elle entraîne un poste non prévu. Cette prime est doublée lorsque le délai de prévenance est inférieur ou égal à 24 heures. Dans ces deux derniers cas, il sera prioritairement fait appel aux salariés volontaires pour la réalisation de ces postes supplémentaires non initialement prévus.

La Direction de l'établissement indiquera chaque mois en Comité d'entreprise (entreprise mono établissement) ou du Comité d'établissement, l'état de sa connaissance sur les charges de travail du mois suivant et la tendance pour le trimestre.

#### **15-2-1 Cas particulier de la marche prolongée au-delà de 19 postes/semaine**

Lorsque l'adaptation à l'activité entraîne une marche prolongée de certains outils au-delà de 19 postes par semaine, le déploiement des 4 équipes en 5 équipes pourra être envisagé afin d'assurer de bonnes conditions de travail.

Les conditions de cette nouvelle organisation des équipes feront l'objet d'une négociation au sein des établissements concernés.

#### **15-2-2 Cas particulier de la marche prolongée en deçà de 17 postes/semaine**

L'adaptation à l'activité peut entraîner une marche prolongée de certains outils en deçà de 17 postes par semaine. Afin d'éviter le recours au chômage partiel conjoncturel les 4 équipes pourront être ramenées à 3 équipes.

Les conditions de ce redéploiement feront l'objet d'une négociation au sein des établissements concernés.

#### **Article 16 - Régime Feux Continus – 5 équipes**

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

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



## **SECTION 4 – GARANTIES COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES DES SALAIRES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE A L'ANNEE**

### **Article 17 – Modalités de rémunération dans le cadre de l'annualisation**

#### **17-1 Rémunération**

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

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

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

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

#### **17-2 Décompte des heures en fin de période d'organisation du temps de travail sur l'année**

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

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

- les heures de travail effectif réalisées en sus de 1603 heures à l'année, déduction faite des heures supplémentaires déjà rémunérées en cours de période d'annualisation, feront l'objet d'une régularisation en fin d'année. Elles seront placées au CET dans les conditions définies au titre III du présent accord ou payées avec les majorations éventuelles. Elles s'imputeront sur le contingent conventionnel de branche d'heures supplémentaires.
- En cas de solde d'heures négatif, la situation du salarié sera régularisée par débit du CETE et/ou des congés payés puis éventuellement, par débit de son CETS (compte épargne temps à l'initiative du salarié) à la demande du salarié. Ces dispositions permettent d'éviter le recours au chômage partiel en cas de sous activité ou de baisse de charge.

### **17-3 Choix de paiement immédiat de postes ou jours de travail supplémentaires**

En cas de forte charge d'activité telle que définie à l'article 28-1, les établissements peuvent proposer aux salariés de choisir, pour une période d'annualisation donnée, entre :

- la rémunération mensuelle des éventuels postes ou jours de travail complets réalisés en sus de leur calendrier prévisionnel de modulation. A cette rémunération, s'ajouteront les conventionnelles pour heures supplémentaires décomptées dans le cadre hebdomadaire.

- Et l'application de l'article 17-2 ci-dessus conduisant au maintien de ces heures dans le compteur d'annualisation. Les majorations pour heures supplémentaires seront donc décomptées en fin de période d'annualisation.

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

- les heures de travail effectif réalisées en sus de 1603 heures à l'année, déduction faite des heures supplémentaires déjà rémunérées en cours de période d'annualisation, feront l'objet d'une régularisation en fin d'année. Elles seront placées au CET dans les conditions définies au titre III du présent accord ou payées avec les majorations éventuelles. Elles s'imputeront sur le contingent conventionnel de branche d'heures supplémentaires.
- En cas de solde d'heures négatif, la situation du salarié sera régularisée par débit du CETE et/ou des congés payés puis éventuellement, par débit de son CETS à la demande du salarié. Ces dispositions permettent d'éviter le recours au chômage partiel en cas de sous activité ou de baisse de charge.

Le Comité d'entreprise (entreprise mono établissement) ou du Comité d'établissement sera consulté sur la mise en œuvre de cette possibilité annuelle offerte aux salariés, lors de la consultation sur la programmation indicative de l'année à venir prévue à l'article 8 du présent accord.

En cas de baisse de charge non prévue et affectant considérablement le carnet de commandes, l'établissement pourra, après consultation du Comité d'entreprise (entreprise mono établissement) ou Comité d'établissement, revenir sur le paiement immédiat des jours ou postes de travail supplémentaires. Ainsi, les heures supplémentaires ne seront plus payées de façon anticipée mensuellement, mais gérées conformément au paragraphe 17-2 du présent accord. Les heures supplémentaires déjà rémunérées seront déduites du calcul des heures supplémentaires effectué en fin de période d'annualisation. Cette décision sera effective le mois suivant la consultation du Comité d'entreprise (entreprise mono établissement) ou du Comité d'établissement.

### **Article 18 - Les modalités de passage d'un régime à un autre (aléas de carrière)**

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

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

A défaut d'accord local, et en cas de changement de régime de travail entraînant une réduction ou une suppression des contraintes, la différence donnera droit à une compensation calculée de la manière suivante.

#### **18-1 Montant de la compensation**

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

### **18-2 Modalités de versement**

Nombre de mois pendant lesquels la compensation sera versée = 2 fois le nombre d'années passées dans le régime d'origine dans la limite de 20 multiplié par 2,4 (soit au maximum 96 mois au total)

Le versement mensuel diminuera par paliers égaux de 20%, pour arriver à une compensation nulle en fin de période, comme décrit dans l'exemple en annexe 6. Le 1<sup>er</sup> palier couvrira 80% de l'écart et les suivants respectivement 60, 40 puis 20% de l'écart pour arriver à 0 en fin de période de compensation.

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

Pour éviter une perte immédiate de rémunération au salarié, il est convenu que celui-ci bénéficiera d'un maintien de sa rémunération à 100% pendant 2 mois, avant la mise en œuvre du premier palier, en sus des compensations prévues au paragraphe 18-1.

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

En cas de changement de régime de travail intervenant pendant la période d'indemnisation, la compensation est recalculée pour tenir compte de l'impact du nouveau régime sur la rémunération.

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

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

### **Article 19 - Chômage partiel en cours ou en fin de période d'organisation du temps de travail sur l'année.**

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

Dans ce cadre, l'employeur pourra également choisir d'interrompre le décompte annuel du temps de travail après avoir consulté le Comité d'entreprise (entreprise mono établissement) ou le Comité d'établissement.

### **Article 20 – Modalités de gestion en cas de périodes incomplètes**

#### **20-1 Gestion des entrées en cours de période d'annualisation du temps de travail**

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

Dans la mesure où le salarié entrant dans l'entreprise en cours d'année civile ne bénéficie pas d'un congé payé annuel complet, le nombre de jours travaillés sera augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés payés légaux auxquels il ne pourra prétendre. Les jours ou postes de travail correspondants n'auront pas le caractère d'heures supplémentaires.

## **20-2 Gestion des sorties en cours de période d'annualisation du temps de travail**

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

## **CHAPITRE 3 - LES FORFAITS CADRE**

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

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

### **Article 21 - Forfait à la mission des cadres dirigeants**

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

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

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

### **Article 22 - Forfait annuel en 213 jours de travail**

La direction de chaque société ou établissement d'ArcelorMittal en France peut proposer aux Ingénieurs et Cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de la société ou de l'établissement, un avenant à leur contrat de travail définissant un forfait annuel en jours de travail.

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

### **22-1 Durée du travail**

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

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

Les salariés ne devront pas travailler au-delà des limites définies par la Loi.

## **22-2 Rémunération**

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

La rémunération annuelle forfaitaire est versée sur douze mois.

## **Article 23 - Forfait annuel en heures existant**

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

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

### **23-1 Durée du travail**

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

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

### **23-2 Rémunération**

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

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

### **23-3 Evolution**

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

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

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

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

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

## **CHAPITRE 4 – LA GESTION DES REPOS**

### **Article 24 - Les congés payés légaux**

La période légale de prise du congé principal (4 semaines) est la suivante : du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

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

Tous les congés payés doivent être pris au plus tard au 31 décembre qui suit la fin de la période légale d'acquisition. La 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés pourra être placée au CETS dans les conditions de l'article 45-1 du présent accord (5 jours ouvrés maximum).

### **Article 25 - Les congés pour événements exceptionnels (événements familiaux, médaille du travail)**

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

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

### **Article 26 - Les jours consolidés dans le cadre de l'annualisation**

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

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

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

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

## **Article 27 – Principes généraux applicables à la gestion des jours consolidés et des JRTT**

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

1. Les jours consolidés et les JRTT doivent être pris au cours de l'année civile. Pour favoriser la prise effective et régulière de ces jours tout en suivant au plus près les besoins de l'activité, une planification indicative sera établie par trimestre.
2. La planification de la prise des jours consolidés et JRTT à l'initiative de l'employeur, au sein du trimestre, sera collective. L'employeur pourra l'améliorer en l'organisant par un type de planification individualisée (cf article 28-2 du présent accord).
3. Parmi les jours fixés par l'employeur, les premiers effectivement pris par le salarié sont les jours consolidés.
4. La prise de jours consolidés ou de JRTT se fera par journée. L'employeur pourra l'améliorer localement en l'organisant :
  - par demi-journées,
  - par journées cumulées.
5. Dans tous les cas, la prise des jours consolidés et de JRTT doit permettre à la fois d'assurer en moyenne un effectif suffisant sur tous les jours de la semaine et donner à chacun la possibilité de prise de repos d'une manière équitable entre les salariés.

## **Article 28 - Organisation de la planification**

### **28-1 Répartition des JRTT**

La prise des JRTT est répartie pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur.

Il est convenu que cette répartition est de 80% pour le salarié, arrondi à l'entier supérieur si besoin, et 20% pour l'employeur, arrondi à l'entier inférieur si besoin.

Par exception à ce principe, en cas de baisse de charge non prévue et affectant considérablement le carnet de commandes et/ou nécessitant des arrêts d'installation, et pouvant entraîner la mise en œuvre du chômage partiel, la répartition des JRTT pourra être de 20% pour le salarié, arrondi à l'entier supérieur si besoin et 80% pour l'employeur, arrondi à l'entier inférieur si besoin, en vue d'éviter le recours au chômage partiel, ou d'en limiter son application. L'établissement pourra mettre en œuvre cette répartition pour le trimestre en cours et/ou les trimestres suivants.

Le Comité d'entreprise (entreprise mono établissement) ou le Comité d'établissement sera consulté sur le projet de nouvelle répartition des JRTT.

### **28-2 Jours fixés par l'employeur**

Ils correspondent donc à la totalité des jours consolidés et à un pourcentage des JRTT tel que fixé au paragraphe 28-1. L'employeur en organise la planification à l'intérieur de chaque trimestre.

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

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

- La planification collective ;
- La planification individualisée.

### **28-2-1 La planification collective**

La planification collective concerne un ensemble de salariés appartenant à une même société et/ou à un même établissement et/ou à un même régime de travail et/ou exerçant une même activité et/ou travaillant dans une même unité ou service. Ces salariés prennent en même temps un ou des repos au titre des jours consolidés ou JRTT employeur.

### **28-2-2 La planification individualisée**

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

### **28-3 Jours à l'initiative du salarié**

Le salarié a l'initiative de la demande des jours qui sont à sa disposition. A cet effet :

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

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

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

### **Article 29 – Incidence des absences sur les droits à jours de repos (jours consolidés et JRTT)**

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

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

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

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

Exemple :

Année : 2009  
Régime de travail : 207 jours annuels  
Nombre de JRTT : 13



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

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

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

- des absences considérées comme temps de travail effectif,
- celles correspondant à la prise des congés payés, des jours consolidés, des jours fériés, des repos hebdomadaires et des repos de cycles,
- celles correspondant à utilisation du CET,
- celles dues à la prise de repos compensateurs,
- celles correspondant aux congés pour événements exceptionnels tels que mentionnés à l'article 25 du présent accord,
- et celles dues à la mise en œuvre du chômage partiel.

La réduction du solde de JRTT sera effectuée de la manière suivante : moins un JRTT sur le solde de JRTT à l'initiative du salarié, puis moins un JRTT sur le solde de JRTT à l'initiative de l'employeur et ainsi de suite jusqu'à épuisement du solde.

### ***Article 30 – Traitement des jours consolidés et des JRTT non pris par le salarié***

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

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

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

## TITRE II – LE TEMPS PARTIEL INDIVIDUEL (TPI)

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

### **Article 31 - Principes généraux**

Le travail à temps partiel est mis en œuvre, dans le cadre de la législation en vigueur sur le travail à temps partiel, et notamment l'Accord National de la Métallurgie du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi.

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

Le salarié appartenant à une société listée en annexe 1 du présent accord, et travaillant à temps partiel, est régi par les règles applicables en fonction de son régime de travail d'origine tel que défini au titre I – Chapitre 2 *Les régimes de travail* du présent accord.

Le salarié appartenant à une société listée en annexe 2 du présent accord, et travaillant à temps partiel, est régi par les règles relatives au temps de travail, applicables dans sa société.

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

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

### **Article 32 - Formalisation de la demande**

Le salarié formule sa demande de passage à temps partiel par écrit auprès de sa hiérarchie, au moins 4 mois avant la date souhaitée pour le passage à temps partiel.

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

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

### **Article 33 - Avenant au contrat de travail**

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

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

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

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

### **Article 34 - Rémunération**

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

Les primes de vacances et de Saint Eloi, lorsqu'elles sont prévues par la convention collective nationale ou territoriale applicable, sont déterminées selon les mêmes règles que pour les personnes exerçant leur activité à temps plein.

### **Article 35 - Compléments et avantages spécifiques**

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

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

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

### **Article 36 - Egalité des droits**

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

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

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

**Article 37 - Retour à temps plein**

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

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

### **TITRE III - LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)**

L'objet du présent titre est de redéfinir les modalités de gestion du compte épargne temps.

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

Qu'il soit à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, les droits affectés au CET constituent une épargne acquise au salarié, qui lui permet de :

- réaliser un projet individuel, par le biais d'un congé ou de la liquidation des droits à CET à l'occasion d'un événement particulier,
- participer au financement de la retraite au travers du rachat de trimestres ou du placement au PERCO.
- pallier les baisses d'activité en cas de besoins et, ainsi d'éviter ou de limiter le recours au chômage partiel.

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

#### **CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES**

##### ***Article 38 - Teneur de compte***

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

##### ***Article 39 - Ouverture du compte***

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

L'ouverture du compteur CET alimenté à l'initiative de l'employeur (CETE) sera effectuée au moment de la première affectation par l'employeur. Ce compteur est mis en place pour une durée déterminée de 3 ans, jusqu'au 31 décembre 2011. A l'issue de cette période, et après un bilan présenté à la commission nationale d'application et de suivi du présent accord, il sera possible de proroger ce compteur par voie d'avenant au présent accord de groupe.

##### ***Article 40 - Mode de valorisation des droits placés au CET***

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

##### ***Article 41 - Information du salarié***

Après chaque clôture de la période d'annualisation, les salariés détenteurs d'un CET recevront un état récapitulatif de leur compte.

**Article 42 - La situation du salarié utilisant son compte épargne temps pour financer un congé**

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

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

1. Le salarié en congé CET bénéficiera du maintien de sa rémunération, à l'exclusion des éléments ayant le caractère de remboursement de frais. Les sommes versées dans ce cadre ont le caractère de salaire et participent aux assiettes sociales et fiscales.
2. Pendant ce congé, le salarié bénéficie des évolutions salariales s'appliquant aux rémunérations dans la société.
3. la période indemnisée au titre du CET est assimilée à du temps de travail au regard des droits à intéressement, participation, acquisition des congés payés et incidence sur la prime de vacances, éléments différés de rémunération, ancienneté ;
4. le salarié utilisant son compte épargne temps reste inscrit aux effectifs. Il est éligible et électeur aux élections professionnelles dans les conditions définies par la jurisprudence ;
5. à l'issue des congés longs visés ci-dessus, le salarié est réintégré prioritairement dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire dans le même établissement assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les dispositions ci-après relatives à l'alimentation du CET à l'initiative de l'employeur (CETE) et du CET à l'initiative du salarié (CETS) cumulés, ne peuvent pas conduire à placer plus de 15 jours par an au total, dont 5 sur le CETE et 10 sur le CETS, auxquels s'ajoutent les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

**CHAPITRE 2 – MODALITES D'ALIMENTATION ET D'UTILISATION DU CET A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR (« CETE »)**

**Article 43 - Alimentation du CETE**

Si l'annualisation et l'organisation du temps de travail sur l'année permettent d'absorber les fluctuations de l'activité au sein de l'année, la possibilité pour l'employeur de placer les heures effectuées au-delà de la durée collective au CETE est une des réponses adaptées à la variabilité de l'activité dans notre secteur fréquemment soumis à des cycles pluriannuels. Les années de haut de cycle, au travers du CETE, permettent ainsi à l'entreprise et donc aux salariés, de faire face aux années de bas de cycle.

C'est pourquoi, les parties conviennent que les sociétés et/ou établissements relevant du champ d'application de l'annexe 1 pourront alimenter le CETE à leur initiative avec des heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, dans la limite de 5 postes ou jours travaillés par an, générés par des JRTT non pris ou par des jours ou postes de travail supplémentaires. Les éventuelles majorations pour heures supplémentaires afférentes seront également placées au CETE.

En tout état de cause, le solde du compteur CETE ne pourra pas dépasser un crédit équivalent à 15 postes ou jours travaillés, majorations pour heures supplémentaires comprises.

La société et/ou l'établissement concerné(e) devra informer et consulter le Comité d'entreprise (entreprise mono établissement) ou le Comité d'établissement chaque année sur ses intentions concernant l'affectation de jours ou postes travaillés (JRTT employeurs et/ou postes supplémentaires) au CETE à son initiative, préalablement à la clôture de la période d'annualisation.

#### **Article 44 - L'utilisation du CETE**

Le CETE est un outil de garantie face aux variabilités pluriannuelles de l'activité. Il pourra être utilisé par l'employeur en cours d'année, pour éviter ou limiter le recours au chômage partiel, en cas d'arrêts d'outils liés à une sous-charge d'activité ou à des événements exceptionnels tels que catastrophe naturelle, ou casse importante d'outils, lorsqu'il devient évident en cours d'année que la programmation indicative ne pourra être réalisée.

Dans ce cas, l'employeur pourra planifier les jours figurant au crédit du CETE. A cette occasion, l'employeur abondera le CETE à hauteur de 1 heure pour un jour ou poste de CET utilisé par les salariés hors cadres en forfait jours et mission. Pour ces derniers, l'abondement sera de 1/8<sup>e</sup> de jour par jour de CET utilisé.

Toujours dans le cadre de la gestion de la sous-activité telle que décrite ci-dessus, et afin d'éviter ou limiter le recours au chômage partiel, l'employeur pourra, avec l'accord du salarié, débiter en solde négatif le CETE, dans la limite de 5 jours par an.

En tout état de cause, le solde du compteur CETE ne pourra pas dépasser un débit équivalent à - 15 postes ou jours travaillés.

### **CHAPITRE 3 – MODALITES D'ALIMENTATION ET D'UTILISATION DU CET A L'INITIATIVE DU SALARIE (« CETS »)**

#### **Article 45 - Alimentation du CETS**

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

##### **45-1 les congés payés**

**45-1-1** Le nombre maximum de congés payés pouvant être affecté au CETS en fin de période d'annualisation est de 5 par an (en jours ouvrés).

Il est rappelé que bien que le placement volontaire de jours au CET puisse conduire le salarié à effectuer plus d'heures sur la période de référence, celles-ci ne donnent lieu à aucun paiement ou majorations éventuelles au titre des heures supplémentaires en fin de période, puisqu'elles sont liées à un choix tout à fait personnel du salarié et non à la demande de sa hiérarchie et que par ailleurs elles seront rémunérées au moment de la prise de congé visé par cette épargne.

**45-1-2** Toutefois, et par exception, lorsque l'employeur aura recours, conformément à l'article 28-1 du présent accord, à la possibilité de changer, pour une ou plusieurs sous-période(s), la répartition des JRTT à l'initiative de l'employeur et des JRTT à l'initiative du salarié en cas de baisse de charge non prévue et affectant considérablement le carnet de commandes et/ou nécessitant des arrêts d'installation, et susceptible d'entraîner la mise en œuvre du chômage partiel, le salarié ne pourra affecter au maximum 5 jours ouvrés de congés payés par an que lorsque pour des nécessités de bon fonctionnement de service, la hiérarchie en aura refusé la prise.

Lorsque l'employeur sera contraint de changer les possibilités d'alimentation du CETS au regard des raisons ci-dessus exposées, il consultera le Comité d'entreprise (entreprise mono établissement) ou le Comité d'établissement sur ce point lors de la consultation prévue à l'article 28-1 du présent accord et il informera les salariés par affichage d'une note de service et/ou message informatique.

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

#### **45-2 Les JRTT et les jours consolidés**

Au-delà des jours affectés au CETS à l'initiative de l'employeur dans le cadre de l'article 43, le salarié pourra alimenter son CETS avec le solde du temps de travail réalisé au-delà de la durée du travail du salarié concerné, et non placé au CETS par l'employeur, et résultant du refus ou du report par la hiérarchie de la prise d'un jour de repos (JRTT ou jours consolidés) ou de la réalisation d'un poste ou jour de travail supplémentaire, dans la limite de 5 jours.

Le temps de travail supplémentaire résultant de la non-prise des jours consolidés et des JRTT susvisés en raison du refus de la hiérarchie, sera majoré si la durée du travail annuelle du salarié concerné dépasse bien la durée conventionnelle. Dans cette hypothèse, les majorations correspondantes pourront également être placées au CETS.

#### **45-3 Placements au titre des temps partiels de fin de carrière (PRP – TPFC – TPAC – TPAC2 – RTA et RTA2)**

Les salariés entrés dans un dispositif de fin de carrière (PRP – TPFC – TPAC – TPAC2 – RTA et RTA2) conservent les possibilités de placement en vigueur lors de leur adhésion en lieux et place des dispositions de placement prévues au présent accord.

Les salariés qui bénéficient d'un abondement au titre de leur avenant temps partiel conservent l'abondement employeur afférent à leur type de temps partiel.

Le placement volontaire de ces jours au CETS qui conduit de fait à effectuer plus d'heures de travail sur la période de référence, ne donne pas lieu à paiement ou majorations éventuelles au titre des heures supplémentaires en fin de période de référence.

#### **Article 46 - L'utilisation des droits affectés au CETS pour financer une période de congé**

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

##### **46-1 Prise de congés CETS pour convenance personnelle**

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

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

##### **46-2 Prise de CETS pour un congé long prévu par la loi**

La législation en vigueur a défini un certain nombre de congés longs non rémunérés, tels que le congé sabbatique (articles L. 3142-91 et suivants du Code du travail), le congé pour reprise ou création d'entreprise (articles L. 3142-78 et suivants du Code du travail), le congé parental d'éducation (articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail), le congé de formation (y compris le DIF mais hors CIF).

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

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

#### **Article 47 - Utilisation des droits affectés au CETS salarié sous forme de complément de rémunération**



**47-1 Déblocage du CETS en cas d'évènement exceptionnel**

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

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

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

## **47-2 Financement de la retraite**

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

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

### **47-2-2 – Financement de la retraite via le PERCO**

Le salarié pourra également demander la liquidation des droits affectés au CETS à son initiative dans la limite de 10 jours par an pour les transférer au PERCO.

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

## **CHAPITRE 4 – Transfert et liquidation des droits affectés au CET**

### **Article 48 – Transfert des droits affectés au CET**

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

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

En cas de liquidation du CET, les règles décrites à l'article 42 du présent accord concernant la valorisation des sommes dues au salarié, s'appliquent.

### **Article 49 - Liquidation des droits affectés au CET**

#### **49-1 - CETS**

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

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

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

#### **49-2 - CETE**

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

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

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

## **TITRE IV – LA MOBILITE AU SEIN DU GROUPE EN FRANCE**

Les parties signataires réaffirment à travers le présent accord leur volonté de développer les possibilités de changement de métier dans les parcours professionnels et de faciliter les évolutions vers des métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences.

Elles réaffirment également que le présent titre relatif à la mobilité complète utilement les dispositions de l'accord GPEC. Notamment, les outils décrits dans l'accord GPEC peuvent être mobilisés pour faciliter en tant que de besoin la mobilité, selon les modalités fixées par ledit accord.

Ces changements peuvent s'exprimer au travers de la mobilité fonctionnelle mais aussi au travers de la mobilité géographique, lorsque celle-ci est nécessaire.

Le présent accord définit les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre en cas de mobilité géographique à l'intérieur du territoire français.

Il est rappelé par ailleurs qu'il existe une politique RH de la mobilité géographique internationale au sein du groupe.

### **CHAPITRE 1 - ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE DANS LE CADRE DU DEROULEMENT DE CARRIERE**

#### ***Article 50 – Principes généraux***

Les dispositions de la présente section s'appliquent lorsque la mobilité s'exerce entre deux sociétés françaises du groupe dont au moins l'une relève du champ d'application du présent accord.

La mobilité est une démarche concertée entre toutes les parties prenantes : le salarié, le site d'origine et le site d'accueil.

Le projet professionnel doit être validé, dès le début du processus, par le site d'origine du salarié lorsque ce dernier occupe son emploi depuis un laps de temps trop court pour le maîtriser valablement. En règle générale, ce laps de temps ne peut être inférieur à 3 ans.

Le salarié a accès aux informations sur les emplois disponibles au sein du groupe en toute confidentialité. En revanche, le salarié qui présente sa candidature à un emploi disponible, doit informer sa hiérarchie de la mise en œuvre du processus de mobilité.

En cas de sureffectif dans le site d'accueil dans les 3 ans qui suivent sa mobilité, sauf cas particulier de fermeture du site, le salarié bénéficie d'une priorité de maintien sur ce site.

#### ***Article 51 - Accompagnement de la mobilité au sein du groupe***

##### ***51-1 Les structures d'accompagnement de la mobilité au sein du groupe***

L'unité de services mobilité-recrutement (« USMR »), ainsi que les gestionnaires de cadres (« Leadership Developers»), sont à la disposition des directions d'établissement et des salariés pour aider à la cohérence des actions, et assurer l'équité de traitement entre les salariés, concernant les processus de mobilité au sein du groupe.

Afin de simplifier les étapes charnières de la mobilité (dont : visites sur sites, détachement, mutation) et d'éviter autant que possible les avances de frais de la part des salariés lors de leurs déplacements, l'USMR assurera l'organisation et la gestion des dossiers de mobilité des OETAM, y compris la prise en charge des factures relatives aux déplacements liées à la mobilité (voiture de location, hébergement, billets de train et d'avion en conformité avec la politique voyage du groupe).

### **51-2 Information des salariés sur les offres d'emplois disponibles au sein du groupe**

Les salariés peuvent consulter, par internet ou via le portail intranet du groupe, la liste des emplois disponibles figurant dans :

- la bourse des emplois internes (BEI) pour les emplois OETAM, qui publie les emplois disponibles dans toutes les sociétés en France et en Wallonie,
- la base de données internationale « Job Market Online » pour les emplois cadres.

Les salariés peuvent par ailleurs obtenir confidentiellement des renseignements sur le processus de mobilité et sur les emplois publiés auprès de leur correspondant Ressources Humaines, du gestionnaire de cadres ou de l'antenne régionale de l'Unité de Services Mobilité Recrutement (USMR).

### **51-3 Aide à la réorientation professionnelle**

En complément des dispositions de l'accord GPEC relatives au bilan de compétence, un bilan de réorientation est accessible à tout salarié, souhaitant changer de métier au sein de la société, avec accord de l'employeur. Ce bilan permet de vérifier notamment les capacités à assimiler les formations lourdes nécessaires.

### **Article 52 – Entretien de mise en œuvre de la mobilité**

Les conditions de la mobilité interne sont obligatoirement présentées au cours d'un entretien spécifique avec sa hiérarchie et confirmées par écrit.

Au cours de cet entretien, les points suivants sont précisés :

- le métier, l'emploi et son contenu et/ou la mission offerte et les évolutions possibles ;
- le lieu et la date prévisible de la prise de fonction ;
- le régime de travail ;
- la classification ;
- la rémunération ;
- les couvertures et avantages sociaux ;
- les mesures d'accompagnements ;
- les astreintes.

Dans un délai d'un mois à compter de cet entretien et après la visite sur le nouveau lieu de travail, le salarié fait connaître par écrit son acceptation ou son refus lors d'un deuxième entretien avec sa hiérarchie.

### **Article 53 - Le détachement**

Quand le détachement est la phase préalable à une mobilité, il constitue une période probatoire qui ne pourra excéder trois mois.

A partir du moment où le salarié a fait connaître son accord pour la mise en œuvre de la mobilité, le détachement dans le site d'accueil interviendra dans un délai au plus égal à la durée du préavis conventionnel en cas de démission. Un allongement du délai pourra être envisagé en cas de difficultés majeures de remplacement.

Avant le terme du détachement, le salarié fait connaître par écrit son acceptation ou son refus de mobilité lors d'un entretien avec sa hiérarchie. En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail ou un nouveau contrat est établi. Sinon, le salarié retrouve un emploi correspondant à ses compétences et à sa classification dans son site d'origine

Le détachement peut aussi être utilisé pour des périodes déterminées excédant 3 mois et ne dépassant pas 3 ans (voir *mobilité temporaire* article 55 du présent accord).

Durant le détachement, le salarié reste aux effectifs de sa société d'origine, est rémunéré par celle-ci et les modalités suivantes sont applicables :

### **53-1 Rémunération**

La rémunération perçue pendant le détachement sera au moins identique à celle perçue dans son établissement d'origine. Lorsque la rémunération liée à la nouvelle fonction est supérieure à l'ancienne, une compensation chiffrée mensuellement par le service du personnel est attribuée sous forme d'une compensation individuelle de rémunération.

### **53-2 Déplacement domicile - nouveau lieu de travail**

Les frais de déplacement supplémentaires éventuellement engagés par le salarié avec l'accord de l'USMR pour se rendre à son nouveau lieu de travail, lui seront remboursés sur justificatifs.

Les mesures permettant de limiter les avances de frais engagés par le salarié seront étudiées. A titre d'exemple : des dispositions telles que avances, cartes de crédit pourront être mises en œuvre.

### **53-3 Restauration**

Le site d'accueil fera bénéficier le salarié de la procédure " personne invitée ", en conformité avec les règles et usages du site. En l'absence d'un restaurant d'entreprise, une indemnité de restauration sera attribuée sur la base d'un repas par jour travaillé.

Le montant de cette indemnité forfaitaire sera calculé en tenant compte des facilités présentes sur le nouveau lieu de travail et ne pourra excéder les limites définies par l'ACOSS « Agence centrale des organismes de sécurité sociale » (soit 16,40 € en 2008).

Conformément au règlement ACOSS, cette indemnité n'est pas cumulable avec une éventuelle prime de panier. En tout état de cause l'indemnité la plus favorable sera retenue.

### **53-4 Hébergement**

Afin de préserver la sécurité des salariés en mobilité géographique, le déplacement journalier ne devrait pas excéder 120 kms A/R et privilégiera, autant que possible, l'utilisation des moyens de transports collectifs.

Cette distance peut être augmentée en fonction des circonstances et des moyens collectifs de déplacement (ex : TGV).

Au-delà des distances sus-visées, une solution d'hébergement à proximité du site d'accueil pourra être proposée et prise en charge par la société. Les responsables des ressources humaines du site d'accueil apportent alors, selon leurs possibilités, une assistance dans la recherche d'un logement temporaire. Si nécessaire, la mission est confiée à une structure immobilière spécialisée, (Cilgère Services Entreprises CSE, MUTERLOGER).

En cas d'hébergement, une deuxième indemnité de restauration sera attribuée sur base d'un repas par jour travaillé. Le montant de cette indemnité forfaitaire ne pourra excéder les limites définies par l'ACOSS (soit 16,40 € en 2008).

Sur validation de l'USMR, le salarié bénéficiera d'un remboursement, sur présentation de justificatifs, d'un aller-retour par semaine ou par cycle de travail.

## **Article 54 - La mutation**

### **54-1 Ancienneté, classification**

En cas de mobilité dans un autre établissement de la même société ou d'une autre société du Groupe relevant du présent accord, le salarié bénéficie du maintien de son ancienneté telle qu'elle est acquise à la date de signature de l'avenant ou du nouveau contrat de travail.

Le salarié bénéficiera également du maintien de son coefficient. Ce dernier ne pourra être modifié qu'avec son accord exprès et information de la commission locale d'application et de suivi. Dans ce dernier cas, les conditions de son évolution lui permettant de retrouver son ancien coefficient seront précisées.

Pour faciliter la reconnaissance de classification et d'évolution professionnelle, cela suppose que les compétences acquises et recensées soient identifiées.

### **54-2 Rémunération**

Le salarié bénéficie d'une rémunération conforme aux dispositions prévues dans l'établissement d'accueil ainsi que des garanties définies ci-dessous.

Dans le cas où la rémunération de base de son nouvel emploi serait inférieure à celle perçue dans son emploi précédent pour un taux d'activité identique et si aucun autre accord n'en garantit la compensation, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice temporaire pendant les 24 mois suivant la mobilité sous réserve que le nouveau salaire brut annuel, indemnité comprise, ne soit pas supérieur à l'ancien majoré des augmentations générales et individuelles.

Cette indemnité compensatrice temporaire est égale à 100% de la différence constatée chaque mois, pendant les 12 premiers mois et à 75% de la différence pendant les 12 mois suivants. A la fin de cette période de 24 mois, un point de situation sera réalisé.

Lorsque le nouveau salaire est supérieur ou égal à l'ancien avant la fin d'une période de 24 mois, cette indemnité temporaire est supprimée.

En cas de changement de régime de travail, il sera fait application des modalités prévues dans le présent accord au titre des aléas de carrière.

Ces mesures ne font pas obstacle à la mise en œuvre de mesures plus favorables résultant de la convention collective dont le salarié relève dans son établissement.

### **54-3 Formation d'adaptation facilitant la mobilité**

La proposition de mobilité interne pourra, si nécessaire, s'accompagner, après analyse des compétences acquises et mises en œuvre par le salarié, d'un plan de formation adapté à son futur emploi.

Cette analyse s'appuiera notamment sur l'inventaire des compétences acquises du salarié ou sur un bilan réalisé par l'USMR ou par les questionnaires de cadres.

Le programme de développement et d'adaptation des compétences constitue, pour le salarié, une des garanties de réussite dans son nouvel emploi.

Les formations associées à ce programme sont considérées comme du temps de travail effectif.

### **Article 55 - Mobilité temporaire par voie de détachement**

Avec accord des deux parties une mobilité temporaire peut être mise en place, par voie de détachement.

Une mobilité temporaire se définit par la prise en charge d'une fonction pour une durée déterminée dans le temps et par un engagement sur les conditions de retour.

Une mobilité temporaire peut s'inscrire dans le cadre d'une formation de développement professionnel. Elle a pour objectif de faciliter l'acquisition de nouvelles compétences.

Lors de cette mobilité, l'acquisition des compétences nouvelles sera vérifiée, reconnue, éventuellement par un changement de coefficient selon les pratiques de la société d'accueil, et en accord avec la société d'origine si le candidat est en détachement.

Ce détachement ne pourra se prolonger au-delà d'une période de 3 ans et sera assortie d'une période probatoire préalable pouvant aller jusqu'à 3 mois.

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 53, concernant les conditions d'accompagnement du détachement.

Le salarié bénéficiera en outre d'une indemnité d'installation à l'issue de la période probatoire. Cette indemnité d'installation sera versée sur justificatifs qui devront être fournis à l'USMR dans un délai maximum de trois mois après l'entrée dans les lieux ou au plus tard à la date de réception de la première facture pour les frais administratifs (eau, gaz, électricité, téléphone). Le montant total de ces frais d'installation ne pourra excéder 2.500 €. Ce montant sera revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, en fonction de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac.

Il est bien entendu possible, sur la base du double volontariat, de transformer une mobilité temporaire en mobilité " définitive " .

## **CHAPITRE 2 - ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE**

### **Article 56 - Principes généraux**

Les accompagnements d'une mobilité géographique sont destinés à compenser les frais et les conséquences d'un changement de résidence, rendus nécessaires par la poursuite de l'activité professionnelle du salarié.

Le présent chapitre concerne les déménagements à l'intérieur du territoire français.

Deux types de mesures permettent de répondre aux besoins des salariés du Groupe et de développer la mobilité géographique :

- la prise en charge du coût du déménagement et les aides relatives au logement,
- un accompagnement spécifique lié à l'emploi du conjoint et aux enfants scolarisés dans un établissement primaire, secondaire ou spécialisé.

## **Article 57 - les aides relatives au logement**

### **57-1 Recherche d'un logement :**

Les responsables des ressources humaines apportent, selon leurs possibilités, assistance dans la recherche d'un logement.

Si nécessaire, la mission est confiée à une structure immobilière spécialisée, (Cilgère Services Entreprises (CSE), MUTERLOGER, ...), d'accompagner le salarié dans toutes ses démarches immobilières en tenant compte de ses besoins et souhaits. Le recours au mobilipass et au locapass sera utilisé chaque fois que cela sera possible.

Pour faciliter la recherche d'un logement, l'USMR, rembourse sur justificatif, dans la limite de 2 allers-retours, les frais de transport et de séjour, engagés par le salarié et/ou son conjoint, dans la limite de 3 jours effectifs sur place pour chacun des 2 voyages.

En cas de difficultés majeures liées aux spécificités du marché immobilier local et avec accord préalable de l'USMR, 1 A/R supplémentaire pourra être pris en charge aux conditions précitées.

### **57-2 Délai de transfert de la famille**

Le salarié est parfois obligé d'attendre plusieurs semaines ou plusieurs mois avant d'opérer le transfert de sa famille, pour des raisons tenant à des impératifs familiaux tels que scolarité, santé, profession du conjoint.

Durant cette période, qui précède le déménagement définitif, et afin de limiter les avances de frais engagés par le salarié, un voyage aller-retour par semaine sera organisé sur base de l'utilisation d'un moyen de transport approprié à définir avec l'USMR. Une carte de réduction pourra être prise en charge pendant une période qui ne pourra excéder 9 mois sauf cas d'une mobilité temporaire. Les frais supplémentaires seront remboursés sur justificatifs au salarié.

### **57-3 Double loyer**

Dans l'attente d'un logement définitif et pour une durée de quatre mois maximum, l'hébergement du salarié, durant la période comprise entre la date de mutation et la prise en charge d'un deuxième loyer éventuel, sera pris en charge par la société. La solution la plus adaptée sera recherchée par les deux parties.

Soit avant, soit après son déménagement, il peut arriver que, dans l'intérêt commun, le salarié ait à assumer deux loyers. Dans ce cas, après accord de l'USMR, le loyer le plus faible, charges comprises, sera remboursé au salarié pendant au maximum 6 mois.

Si le salarié est propriétaire de son logement, la valeur locative sera estimée par une structure immobilière spécialisée, (Cilgère Services Entreprises (CSE), MUTERLOGER, ...).

Les frais de garde-meubles, remboursés selon les mêmes modalités, peuvent remplacer le double loyer.

### **57-4 Autorisation d'absence rémunérée**

La mobilité entraînant déménagement ouvre droit à une autorisation d'absence rémunérée de trois jours ouvrés pour le déménagement.

Cette autorisation est portée à cinq jours ouvrés en cas de charge de famille (au sens fiscal du terme).



### **57-5 Déménagement et remboursement des frais**

Le salarié recevra des établissements concernés toute l'assistance utile.

En ce qui concerne le déménagement du mobilier, les frais réels seront pris en charge, sous réserve que :

- le devis ait été approuvé préalablement par l'USMR ;
- la facture soit conforme au devis et soit établie au nom de l'USMR.

Lors du déménagement définitif, et afin de limiter les avances de frais engagés par le salarié, le déplacement de l'intéressé et de sa famille pendant la durée normale du trajet sera mis en œuvre par les agences de voyage locales.

Les frais supplémentaires de ce déplacement, lui sont remboursés sur justificatifs, selon les procédures habituelles définies par l'USMR.

### **57-6 Indemnité d'installation**

Les frais administratifs (notamment frais d'agence, frais de branchement d'eau, d'électricité, gaz, téléphone,...) et d'installation (travaux de remise en état : peinture, lessivage, électricité, plomberie) sont remboursés sur justificatifs qui devront être fournis dans un délai maximum de trois mois après l'entrée dans les lieux ou au plus tard à la date de réception de la première facture pour les frais administratifs (eau, gaz, électricité, téléphone).

Le montant total de ces frais d'installation ne pourra excéder : 2.500 € auxquels s'ajoutent 500 € par personne à charge fiscalement, (avec un maximum de 5.000 €). Ces montants seront revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, en fonction de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac.

### **57-7 Indemnité compensatrice de loyer**

Lorsque, charges comprises, à confort et surface comparables, le loyer du nouveau logement est supérieur au loyer de l'ancien logement, il est attribué, à titre temporaire et sur proposition chiffrée par l'USMR, une indemnité compensatrice de loyer sous les conditions ci-après :

- la somme " loyer + charges " du nouveau logement est plafonnée à 30% par an de la rémunération brute annuelle de l'intéressé pour la région Ile de France et à 25 % pour les autres régions,
- cette indemnité n'est pas revalorisable et elle est versée pendant trois ans. Son montant net, après déduction des cotisations et contributions sociales en vigueur, est équivalent à 100% de la différence entre les 2 loyers, selon les critères d'appréciation décrits au présent article.

Cette indemnité est versée par avance tous les 3 mois sur présentation d'une quittance de loyer. Le montant versé correspond à la compensation pour 3 mois.

Il appartient au salarié de choisir sa nouvelle résidence en connaissance de cause puisqu'il aura à assurer lui-même l'intégralité de la charge financière de son nouveau logement après le 36<sup>ème</sup> mois.

Lorsque le salarié était propriétaire avant sa mobilité et devient locataire, l'éventuelle indemnité compensatrice de loyer sera calculée sur la base d'un loyer théorique reconstitué par l'établissement cédant à partir d'éléments matériels tels qu'estimations d'agences, taxe d'habitation.

### **57-8 Acquisition d'un nouveau logement**

Dans le cas où le salarié décide, dans les 12 mois qui suivent sa mobilité, de devenir propriétaire dans sa nouvelle région, il se voit attribué une prime forfaitaire égale à :

- 5% de la rémunération brute annuelle
- + 2% par personne à charge au sens fiscal du terme.

En tout état de cause, cette somme sera au minimum égale à 3350 € plus 335 € par personne à charge.

Ces montants sont valables pour la durée de l'accord, soit jusqu'au 31 décembre 2013.

Cette somme sera réglée, sur présentation du justificatif de l'acquisition, au moment de l'acquisition du nouveau logement.

Dans ce cas, les dispositions de l'article 8 § 8-1 à 8-6 *Les aides relatives au logement* qui auraient été mises en œuvre lors de son arrivée sur le site ne pourront être utilisées une seconde fois.

Le versement de cette prime forfaitaire met fin au versement de l'indemnité compensatrice de loyer prévue au § 8-7

### **Article-58 - Accompagnement spécifique**

#### **58-1 Emploi du conjoint**

Si nécessaire, à la demande du salarié, la mission d'une assistance du conjoint en cours de recherche d'emploi en raison de la mobilité effectuée est confiée à un organisme spécialisé.

A partir d'un entretien d'accueil, cet organisme spécialisé propose au conjoint une méthodologie de recherche d'emploi, une validation de son projet professionnel et un suivi par un consultant pendant une durée n'excédant pas un an. Dans ce cadre, les offres d'emplois prospectées par cet organisme spécialisé seront mises à disposition du conjoint.

#### **58-2 Scolarité**

Pour faciliter la recherche d'établissements d'enseignement proches de son nouveau domicile et l'inscription de ses enfants, il sera accordé au salarié un congé rémunéré supplémentaire de deux jours ouvrés sur justificatifs attestant que les enfants sont en âge de scolarisation et fiscalement à charge du salarié.

Ce même congé rémunéré peut être utilisé pour une recherche de solution de prise en charge des enfants n'étant pas encore en âge scolaire.

La situation des salariés, parents d'enfants handicapés fera l'objet d'un examen particulier.

## TITRE V – L'EMPLOI DES SENIORS

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

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

Notre groupe va connaître dans les 5 ans qui viennent des départs massifs en retraite. Ces départs vont générer d'une part des pertes de connaissances et de savoir faire, et d'autre part des besoins d'intégration de nouveaux salariés. Notre groupe devra donc prendre en compte ces éléments. C'est une des raisons pour lesquelles un accord relatif à la GPEC a été signé en fin d'année 2007.

Cet accord permet d'identifier à moyen terme l'évolution des emplois au sein du groupe, l'évolution en parallèle des ressources et de mettre en œuvre les dispositions adaptées pour gérer de manière prévisionnelle et anticipée ces évolutions.

Au-delà des dispositions de cet accord, et en complément de celles-ci, les parties signataires réaffirment leur volonté de contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des seniors et conviennent de mettre en œuvre des mesures ci-après décrites, au sein des sociétés relevant du champ d'application du présent accord.

### CHAPITRE 1 – PREPARATION DE LA FIN DE CARRIERE

#### ***Article 59 - Entretien de gestion de fin de carrière***

En complément des dispositions de l'accord GPEC, les parties signataires conviennent de mettre en place à partir de 55 ans, un entretien de gestion de fin de carrière.

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

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

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

#### ***Article 60 – Santé au travail***

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

## **CHAPITRE 2 – DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### ***Article 61 - Salariés travaillant à temps partiel antérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord***

Les salariés travaillant à temps partiel antérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord relevant d'un régime de travail à temps partiel issu de AH 2008, de CAP 2010, de son avenant du 17 février 2004 ou d'accords antérieurs, (sous la forme de PRP, RTA, RTA2, TPAC, TPAC2, TPFC) continuent de bénéficier de leur travail à temps partiel dans les conditions de l'avenant au contrat de travail redéfini par rapport à leur régime temps plein de référence conformément aux dispositions du présent accord. Ceci s'applique également aux engagements signés avant le 31 décembre 2008 pour une mise en œuvre en 2009.

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

### ***Article 62 – Temps partiel aménagé de fin de carrière « 80/90/100 »***

#### ***62-1 – Conditions d'adhésion***

Les salariés souhaitant prolonger leur activité au-delà de l'âge auquel ils peuvent prétendre à une retraite à taux plein, ainsi que les salariés ayant atteint l'âge de 60 ans pourront bénéficier, en accord avec leur hiérarchie, d'un passage à temps partiel à 80%.

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

#### ***62-2 – Rémunération***

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

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

Les primes de vacances et de Saint Eloi, lorsqu'elles sont prévues par la convention collective nationale ou territoriale applicable, sont déterminées selon les mêmes règles que pour les personnes exerçant leur activité à temps plein.

#### ***62-3 – Compléments et avantages spécifiques***

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

Les cotisations sont calculées comme suit :

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

#### ***62-4 - Formalisation***

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

## TITRE VI – L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME ET LA PARENTALITE

Réaffirmant leur attachement à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (salaires, formations professionnelles, évolutions de carrière, ...) les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte les contraintes spécifiques liées à la conciliation des temps de vie, c'est à la fois s'engager en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes et en faveur d'une politique de la famille moderne, adaptée aux nouveaux modes de vie et aux différentes formes de parentalité.

En effet, le constat global est qu'une meilleure prise en compte de la parentalité dans l'entreprise, est une démarche socialement responsable, dont les effets bénéfiques se ressentent tant dans l'entreprise qu'à l'extérieur de l'entreprise, aussi bien pour les salariés, leurs enfants et l'employeur.

Les mesures à mettre en œuvre dans le cadre de la reconnaissance de la parentalité en entreprise doivent permettre aux salariés de travailler dans de meilleures conditions. Le fait de mieux gérer les interactions entre vie privée et vie professionnelle est un vecteur important de la réduction du stress.

Dans ce cadre, les parties signataires entendent contribuer à l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale des salariés, hommes et femmes, dans les conditions ci-après.

### **Article 63 – Diagnostic de la parentalité**

Un diagnostic de la parentalité sera réalisé dans chaque établissement appartenant à une société relevant du champ d'application du présent accord. Ce diagnostic pourra être effectué en partenariat avec un intervenant extérieur agréé par le Groupe ArcelorMittal en France et commun à toutes les sociétés.

Ce diagnostic aura pour principal objectif d'évaluer les possibilités de mise en œuvre de mesures adaptées à la situation particulière des établissements du groupe et pouvant permettre à terme :

1° de faire évoluer la représentation de la parentalité

Dans ce cadre, le diagnostic portera plus spécifiquement sur les axes suivants :

- promouvoir dans la communication interne l'articulation parents salariés,
- affirmer la poursuite d'un objectif d'équilibre vie professionnelle – vie parentale,
- aborder les diverses formes de parentalité (mariés, concubins, pacsés, divorcés)
- conforter l'égalité professionnelle hommes - femmes.

2° de créer un environnement favorable aux salariés parents,

Le diagnostic portera sur la promotion d'actions concrètes permettant de contribuer pour les salariés parents à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et de la vie parentale.

3° de prendre en compte et d'assurer le suivi de l'évolution professionnelle des salariés parents.

Dans le cadre de ce diagnostic, une attention plus particulière sera apportée à la possibilité de mettre en œuvre les actions suivantes :

- Mise en place du télétravail dans la limite de 40 % du temps de travail
- Possibilité d'aménager des horaires des réunions
- Possibilité de mettre en place une crèche inter-entreprise, en fonction de la taille et de la situation spécifique de l'établissement.

Ce diagnostic sera présenté à la commission locale d'application et de suivi du présent accord. Il fera ensuite l'objet d'une information au Comité d'entreprise (entreprise mono établissement) ou au Comité d'établissement.

Sur la base de ce diagnostic, les établissements élaboreront un plan d'actions adapté aux objectifs mentionnés ci-dessus, qui sera présenté au Comité d'entreprise (entreprise mono établissement) ou au Comité d'établissement et à la commission de suivi locale du présent accord.

**Article 64 – Congé de paternité**

Pendant la durée du congé de paternité prévue à l'article L.1225-35 du Code du travail, l'employeur maintiendra le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant la période considérée, par versement d'un complément aux indemnités journalières de sécurité sociale.

**Article 65 – Congé parental**

A son retour de congé parental prévu aux articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail, la rémunération de base du salarié sera revalorisée par application des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée congé par les salariés relevant de la même position dans la classification conventionnelle.

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

### **Article 66 - Evolution des salariés du niveau V**

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

#### **66-1. La gestion de carrière des salariés du niveau V**

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

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

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

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

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

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

#### **66-2. Evolution au sein du niveau V :**

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

Les parties signataires conviennent que cette évolution pourra également se faire au travers du coefficient 395. Les salariés ayant acquis dans l'entreprise plus de 5 ans d'expérience dans le coefficient 365, et qui mettent en œuvre des compétences éprouvées dans l'exercice de leur fonction, pourront bénéficier d'une promotion au coefficient 395.

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

Certains salariés à ce niveau peuvent se voir confier des missions qui, transitoirement ou pour une partie d'entre elles, comportent des contraintes spécifiques sans pour autant relever d'une promotion au niveau supérieur. Ces contraintes spécifiques pourront être reconnues au travers d'une majoration de 5% du salaire de base et identifiée comme telle. Cette majoration se substitue à toute disposition existante ayant le même objet.

**66-3. Evolution vers la nomination Cadre indices 86 et 92 :**

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

Ceci suppose préalablement :

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

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

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

Ce processus inclut :

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

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

Le changement de coefficient peut être la reconnaissance d'une progression significative dans ce processus de transition, de même que la majoration de contraintes spécifiques mentionnée au 66-2 peut être la reconnaissance des efforts consentis lorsque des formations lourdes sont menées en parallèle des missions habituelles sans baisse de qualité de celles-ci.

Le passage au statut cadre relève de la validation collégiale des Comités Carrière établissement et/ou société.

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

Celui-ci définira :

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



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

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

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

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

**Article 67 - Accès à l'indice 100 :**

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

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

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

**Article 68. Accès à l'indice 108 :**

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

Son obtention suppose préalablement :

- que les critères d'accès au statut Cadre tels que définis au 66-3, paragraphe 2 soient remplis par le salarié,
- un projet partagé avec son manager,
- une évaluation externe spécialisée mesurant le potentiel du salarié, les conditions de réussite et donc la faisabilité de cette évolution,
- l'élaboration d'un plan de développement et de formation adéquate,
- l'acquisition d'une formation diplômante de niveau BAC+5, telle que CESI ou CNAM,
- la soutenance d'un mémoire en interne par le salarié dans sa spécialité,
- la capacité à progresser au moins jusqu'à l'indice 135,
- l'acceptation d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique liée à la nouvelle fonction qui en découlera.

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

L'évolution de la rémunération des Etam ou des cadres préparant un passage à l'indice 108 pourra être progressivement ajustée au cours des deux années précédant l'échéance afin que l'écart à combler au moment de l'accès à cette nouvelle position ne soit pas trop important. La majoration de 9%, applicable en vertu de l'article 66-3 du présent avenant, est un des éléments de cette évolution

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

## TITRE VIII – LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Les parties signataires réaffirment leur volonté commune de promouvoir le droit individuel à la formation, dispositif légal prévu par les articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail. Ils s'accordent pour compléter les dispositions légales ainsi que les dispositions de l'accord de groupe ArcelorMittal sur la GPEC dans les conditions suivantes :

### ***Article 69 - Utilisation du Droit individuel à la formation hors temps de travail.***

Le DIF pourra être mis en œuvre sur des jours non travaillés tels que congés payés, JRTT, CET, repos hebdomadaires et repos de cycle.

Le programme précis de formation sera arrêté conjointement par la hiérarchie et le salarié. Il pourra comporter des formations permettant l'exercice des missions de tutorat.

L'employeur versera un complément à l'allocation légale prévue à l'article L. 6323-14 du Code du travail, portant celle-ci de 50% à 75% du salaire horaire de référence.

### ***Article 70 - Utilisation du Droit individuel à la formation dans le temps de travail***

En cas de baisse de charge non prévue et affectant considérablement le carnet de commandes et/ou nécessitant des arrêts d'installation, le DIF pourra être mis en œuvre pendant le temps de travail dans les conditions suivantes :

- Limite totale de 6 jours pour la période 2009-2013,
- Limite de 2 jours par année civile. Le nombre de jours de DIF pouvant être utilisé dans l'année civile pourra être augmenté, en tant que de besoin, par décision de la Direction de la société ou de l'établissement concerné.

Ces dispositions s'entendent dans la limite des crédits individuels dont disposent les salariés.

Le programme précis de formation sera arrêté conjointement par la hiérarchie et le salarié. Il pourra comporter des formations permettant l'exercice des missions de tutorat.

Les heures consacrées au DIF pendant le temps de travail ouvre droit au maintien du salaire.

## TITRE IX - CLAUSES JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES

### **Article 71 - Champ d'application**

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

Les sociétés du groupe figurant en annexe 1 appliquent l'intégralité des dispositions du présent accord.

Les sociétés du groupe figurant en annexe 2 appliquent les dispositions de l'accord à l'exception des dispositions des titres I, III, VII et VIII.

Les sociétés du groupe figurant en annexe 3 appliquent les dispositions de l'accord à l'exception des dispositions des titres I, II, III, V, VII et VIII.

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

### **Article 72 – Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord à durée déterminée s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2013, date à laquelle son application cessera de plein droit. Cet accord ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à la survenance de son terme.

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

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

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

De plus, les signataires se réuniront pour apporter ensemble, au travers de fiches techniques, les précisions qu'ils jugeront nécessaires.

### **Article 73 – Contestation**

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord, les parties s'engagent, avant d'avoir recours aux juridictions compétentes, à définir par écrit de façon précise l'objet du litige, et à se rencontrer pour tenter de le résoudre à l'amiable.

### **Article 74 - Révision**

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

**Article 75 – Commission d’application et de suivi**

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

Les parties signataires se réuniront annuellement afin d'examiner au plan national l'application du présent accord. Au cours de la première année d'application du présent accord, la commission de suivi nationale sera réunie au moins deux fois dans l'année. Ces réunions lui permettront d'être associée au déploiement du présent accord dans les différents sociétés et établissements du groupe.

Une commission sera créée soit au niveau société, soit au niveau de l'établissement selon les structures locales à gérer. Deux membres par organisation syndicale signataires siègeront dans cette commission. La fréquence des réunions locales sera au minimum annuelle.

**Article 76 – Dépôt de l'accord**

Le présent avenant sera déposé à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Seine Saint Denis et au greffe du Conseil de prud'homme de Bobigny.

Fait à Saint-Denis,  
Le

**Pour la Direction :**

Daniel SOURY-LAVERGNE  
Directeur général ArcelorMittal France

Jean-Pierre MASY  
Directeur de la coordination RH France

**Pour les Organisations Syndicales :**

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

## **ANNEXES**

Annexes 1 et 2 et 3 = champ d'application

Annexe 4 = Jours consolidés

Annexe 5 = Calendriers indicatifs des années civiles couvertes par le présent accord pour chaque régime de travail

Annexe 6 = Exemple de calcul d'un aléa de carrière