

mars 2024

N° 599



La Voix du métallurgiste

*Bulletin mensuel
de documentation
économique, sociale,
juridique et syndicale*

2024



SOMMAIRE

Fédération
FO de la
Métallurgie



N°599

61^{ème} année

Mars 2024

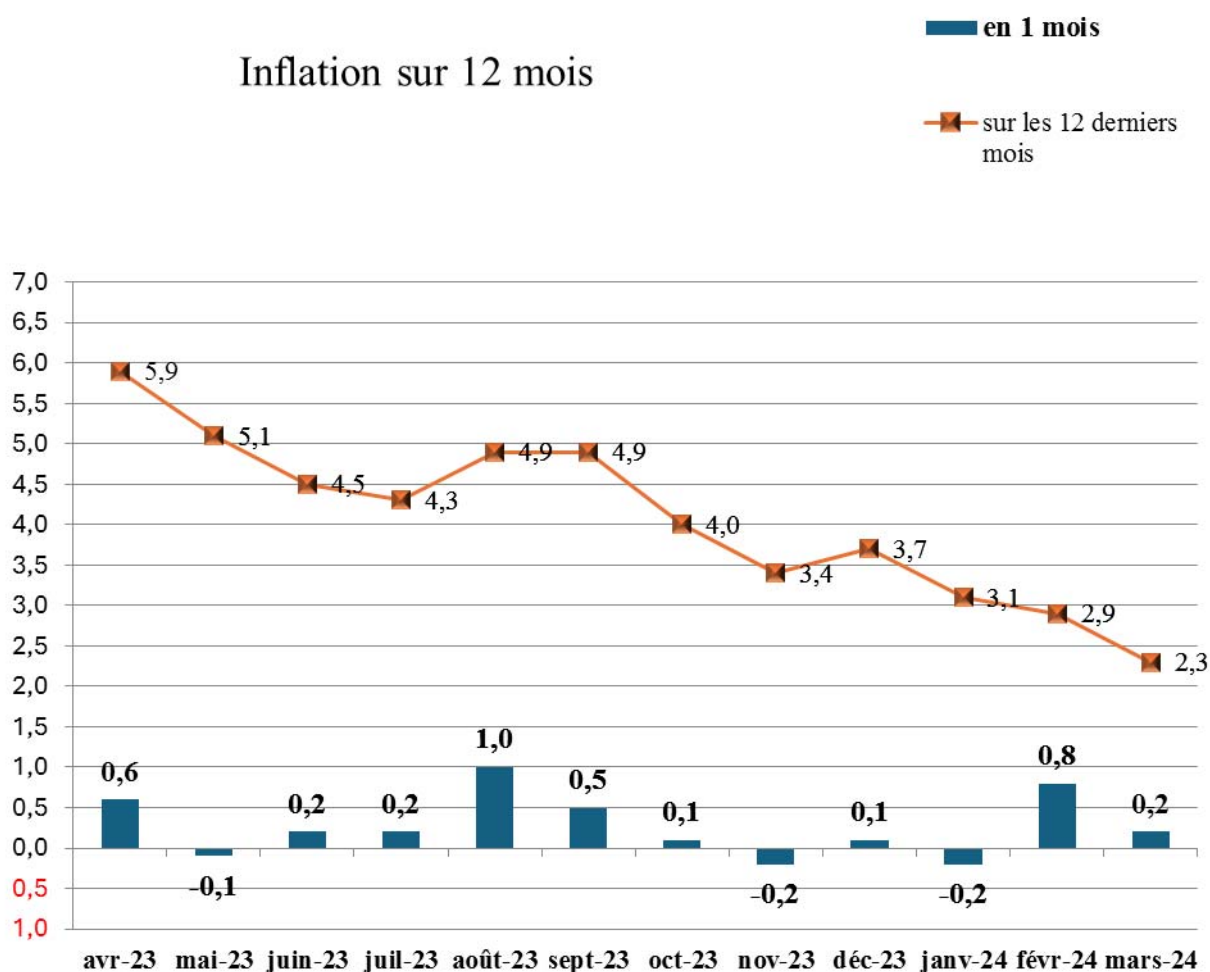
| | |
|--|----------------|
| <u>Sommaire</u> | 2 à 76 |
| I. Economie et conjoncture | 2 à 4 |
| ○ Inflation | 2 à 3 |
| ○ Croissance | 3 |
| ○ Taux de chômage | 4 |
| II. Analyses et actualités juridiques et sociales | |
| ○ Les jours fériés | 5 à 11 |
| ○ Congés payés et maladie : de nouvelles règles envisagées par un projet de loi | 12 à 14 |
| <u>Conventions et accords</u> | 15 à 70 |
| Branche Métallurgie | 15 à 46 |
| ▪ Bilan de l'accord national du 12 décembre 2013 en Faveur des personnes en situation de handicap | 15 à 46 |
| Branches rattachées | 47 à 51 |
| ▪ Convention collective national des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile relatif aux absences pour événements familiaux | 47 à 51 |
| Accords d'entreprise : | 52 à 70 |
| ▪ CAF REICHSHOFFEN : NAO sur les salaires 2024 | 52 à 56 |
| ▪ MECACHROME : Accord sur les salaires 2024 | 57 à 62 |
| ▪ BLANC AERO INDUSTRIES : NAO sur les salaires 2024 | 63 à 70 |
| <u>Jurisprudences :</u> | 71 à 76 |
| – Relations individuelles | 71 à 75 |
| – Relations collectives | 76 |

I - ECONOMIE ET CONJONCTURE

INFLATION

Les informations qui vous sont présentées ci-dessous sont les dernières données communiquées par l'INSEE. Le décalage entre la date des derniers chiffres et la date de parution correspond au temps nécessaire à l'INSEE pour collecter puis communiquer les chiffres

Inflation en glissement annuel :



Évolution mensuelle :

Sur un an, selon l'estimation provisoire réalisée en fin de mois, les prix à la consommation augmenteraient de 2,3 % en mars 2024, après +3,0 % en février. Cette baisse de l'inflation serait due au ralentissement sur un an des prix de l'alimentation (+1,7 % en mars après +3,6 % en février), des services, du tabac, de l'énergie et des produits manufacturés.

Sur un mois, les prix à la consommation ralentiraient en mars 2024 (+0,2 % après +0,9 % en février). Ce ralentissement serait dû à la légère baisse des prix de l'énergie, notamment du gaz et des produits pétroliers. À l'inverse, les prix des produits manufacturés accéléreraient, du fait de la hausse saisonnière des prix de l'habillement après les soldes d'hiver. Les prix de l'alimentation et des services seraient stables sur un mois.

Sur un an, l'indice des prix à la consommation harmonisé augmenterait de 2,4 % en mars 2024, après +3,2 % en février. Sur un mois, il ralentirait (+0,3 % après +0,9 % le mois précédent).

CROISSANCE

Le produit intérieur brut (PIB) en volume* est stable au quatrième trimestre 2023 (0 % après 0 % au trimestre précédent).

La demande intérieure finale (hors stocks) contribue négativement à la croissance du PIB ce trimestre (-0,1 point après +0,4 point au troisième trimestre 2023), du fait de la baisse de la formation brute de capital fixe (FBCF, -0,7 % après +0,2 %) et de la consommation des ménages (-0,1 % après +0,5 %).

À l'inverse, le commerce extérieur rebondit au quatrième trimestre 2023 et contribue positivement à la croissance du PIB (+1,2 point après -0,1 point). Les importations diminuent en effet fortement (-3,1 % après -0,4 %), tandis que les exportations sont quasi stables (-0,1 % après -0,6 %).

Enfin, la contribution des variations de stocks à l'évolution du PIB est de nouveau négative ce trimestre. Elle s'établit à -1,1 point, après -0,3 point au troisième trimestre 2023.

En moyenne sur l'année 2023, le PIB augmente de 0,9 % (après +2,5 % en 2022 et +6,4 % en 2021). Cette croissance annuelle provient surtout de la forte hausse au deuxième trimestre 2023, l'activité ayant été stable sur le reste de l'année. À l'issue du quatrième trimestre 2023, l'acquis de croissance pour 2024 s'élève à +0,1 %.

* Les volumes sont mesurés aux prix de l'année précédente chaînés et corrigés des variations saisonnières et des effets des jours ouvrables (CVS-CJO).

TAUX DE CHOMAGE

Au troisième trimestre 2023, le nombre de chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT) augmente de 64 000 par rapport au trimestre précédent, à 2,3 millions de personnes. Le taux de chômage augmente ainsi de 0,2 point, à 7,4 % de la population active en France (hors Mayotte). Il augmente de 0,2 point sur un an et retrouve son niveau du deuxième trimestre 2022, mais reste nettement au-dessous de son pic de mi-2015 (-3,1 points).

Sur le trimestre, le taux de chômage augmente de 0,7 point pour les 15-24 ans, à 17,6 %, presque à son niveau d'un an auparavant (-0,1 point). Pour les 25-49 ans, il augmente de 0,2 point sur le trimestre et de 0,3 point sur un an, à 6,7 %. Enfin, pour les 50 ans ou plus, le taux de chômage est stable sur le trimestre et sur un an, à 5,1 %.

Sur le trimestre, le taux de chômage des femmes augmente de 0,3 point, à 7,4 %, et rejoint le taux de chômage des hommes, qui est quasi stable sur le trimestre (+0,1 point).

II – ANALYSES ET ACTUALITES JURIDIQUES ET SOCIALES

LES JOURS FERIES

Les 11 jours fériés légaux en 2024 sont (article L. 3133-1 du Code du travail) : lundi 1er janvier (Nouvel an), lundi 1er avril (Pâques), mercredi 1er mai (fête du Travail), mercredi 8 mai (Victoire de 1945), jeudi 9 mai (Ascension), lundi 20 mai (lundi de Pentecôte), dimanche 14 juillet (Fête nationale), jeudi 15 août (Assomption), vendredi 1er novembre (Toussaint), lundi 11 novembre (Morts pour la France), mercredi 25 décembre (Noël).

À ces jours s'ajoutent, dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, le vendredi 29 mars (Vendredi saint) dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte, et le jeudi 26 décembre (article L. 3134-13 du Code du travail). Les salariés des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle bénéficient d'une législation spécifique en matière de jours fériés : la loi interdit en effet de les faire travailler ces jours-là, sauf dans certains secteurs d'activité déterminés ou dans certaines circonstances particulières (articles L. 3134-1 à L. 3134-16 du Code du travail).

La détermination des jours fériés chômés relève d'un accord collectif. Plus précisément, les jours fériés chômés sont fixés (article L. 3133-3-1 du Code du travail) :

- par accord d'entreprise ou d'établissement ;
- ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Ce n'est qu'en l'absence d'accord que l'employeur détermine lui-même si les jours fériés sont chômés (article L. 3133-3-2 du Code du travail).

Par conséquent, un employeur peut imposer à ses salariés de travailler un jour férié, soit lorsqu'un accord le prévoit, soit en l'absence d'accord, s'il le décide.

Pour rappel, depuis la loi Travail du 8 août 2016, la convention ou l'accord de branche ne prime plus sur l'accord de niveau inférieur. En présence d'un accord d'entreprise, même moins favorable pour les salariés (moins de jours fériés chômés, conditions plus restrictives pour en bénéficier, etc.), ce sont les règles définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qui s'appliquent.

La CCNM n'énumère pas de jours fériés qui seraient obligatoirement chômés.

Dans la métallurgie, il est donc nécessaire de vérifier si un accord autonome territorial ou un accord d'entreprise prévoit des dispositions concernant le chômage des jours fériés.

A défaut, c'est l'employeur qui décidera si les jours fériés sont chômés (à l'exception du 1^{er} mai – Cf. ci-dessous).

Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés chômés en application d'une disposition législative ou conventionnelle, dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été en déplacement (article 134 de la CCNM).

Le refus de travailler un tel jour constitue une absence irrégulière, qui permet à l'employeur de retenir les heures non travaillées sur le salaire mensuel (Cass. soc., 3 juin 1997, n° 94-42.197) et, le cas échéant, de sanctionner le salarié. En revanche, ne peut être sanctionné le salarié qui refuse de travailler un jour férié défini comme devant être chômé (Cass. soc., 13 mai 1986, n° 83-41.641 P).

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération (article L. 3133-2 du Code du travail). Ce principe est d'ordre public. Autrement dit, il n'est pas possible d'y déroger. Lorsqu'un jour férié est chômé au cours de la semaine et que la durée du travail varie selon les jours (par exemple : neuf heures de travail le lundi, cinq heures le mardi, dix heures le mercredi, etc.), l'employeur ne peut fixer les heures restant à accomplir en déduisant de la durée hebdomadaire habituelle une durée quotidienne moyenne. Une telle pratique a pour effet de faire récupérer aux salariés des heures effectivement chômées pendant le jour férié (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.146 P). Seul doit être déduit de la durée hebdomadaire habituelle le nombre réel d'heures de travail qui aurait été accompli ce jour-là.

Le 1^{er} mai

Le 1er mai est le seul jour férié obligatoirement chômé en application de la loi (article L. 3133-4 du Code du travail). Il n'est possible de faire travailler les salariés ce jour-là que dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (transports, hôpitaux, etc.) (article L. 3133-6 du Code du travail).

L'employeur qui fait travailler des salariés le 1er Mai sans que son activité le justifie encourt une amende de 4e classe (750 €), appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (articles R. 3135-3 du Code du travail et 131-13 du Code pénal).

Les jeunes travailleurs

Il est interdit de faire travailler les salariés et les apprentis de moins de 18 ans les jours fériés reconnus par la loi. À défaut de respecter cette interdiction, l'employeur s'expose à une amende de 1 500 € par jeune concerné (articles L. 3164-6 et R. 3165-4 du Code du travail et 131-13 du Code pénal).

Dans les établissements industriels fonctionnant en continu, les jeunes peuvent être employés tous les jours de la semaine, sous réserve de bénéficier du repos minimal hebdomadaire (article L. 3164-7 du Code du travail).

Les stagiaires bénéficient des mêmes droits concernant les jours fériés que les salariés de l'entreprise d'accueil (article L. 124-14 du Code de l'Education).

Païement des jours fériés

Jours fériés ordinaires (autres que le 1^{er} mai)

Si le jour férié est travaillé

Lorsque le salarié travaille un jour férié, il est rémunéré normalement. Autrement dit, il n'a droit à aucune majoration de salaire, **sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable** (Cass. soc., 4 déc. 1996, n° 94-40.693 P).

Cependant, rien n'interdit à l'employeur d'accorder, en contrepartie d'un jour férié travaillé, d'autres jours de repos ou, si les nécessités de service ne le permettent pas, une indemnisation spécifique.

Dans le cas particulier d'un jour férié tombant un dimanche, les éventuelles majorations conventionnelles pour travail du dimanche et des jours fériés ne se cumulent pas, sauf disposition conventionnelle contraire (Cass. soc., 5 avr. 1974, n° 73-40.089 P).

Selon l'article 146 de la CCNM, pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile, un jour férié, ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 50 % du salaire de base.

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

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs majorations (au titre du travail de nuit, dimanche, un autre jour de repos hebdomadaire), seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

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

Si le jour férié est chômé

Lorsque le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, le salarié ne doit subir aucune perte de salaire sous réserve de justifier d'au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans l'établissement (article L. 3133-3 du Code du travail). Il s'agit là d'une règle d'ordre public.

Si cette condition d'ancienneté est remplie, il y a maintien intégral du salaire, à savoir le salaire de base et tous ses compléments, y compris, si l'horaire habituel est supérieur à la durée légale, les bonifications pour heures supplémentaires sous forme de majoration de salaire. Cependant, cette règle ne s'applique pas aux contreparties aux heures supplémentaires attribuées sous forme de repos (CE, 6 mars 2002, n° 231530).

Pour les salariés qui travaillent habituellement la nuit, les primes de travail de nuit doivent être maintenues (Cass. soc., 27 juin 2012, n° 10-21.306 P).

Lorsque la rémunération inclut une part fixe et une part variable, le salarié peut prétendre pour le jour férié chômé à un complément de salaire au titre de la part variable, calculé en fonction de la moyenne journalière des sommes perçues au même titre pendant les jours ouvrés du même mois (Cass. soc., 5 déc. 2001, n° 99-45.699).

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, aucune indemnisation ou compensation en repos n'est due au salarié lorsqu'un jour férié coïncide avec le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire, dans la mesure où le salarié ne subit aucune perte de salaire (Cass. soc., 2 juill. 2002, nos 00-41.712 à 00-41.718 P).

Les salariés en CDD ont droit au paiement des jours fériés chômés dans les mêmes conditions que les salariés en CDI (DRT, circ. n° 90-18, 30 oct. 1990).

Il en est de même pour les salariés à temps partiel, mais seulement pour les jours fériés chômés qui coïncident avec des jours où ils travaillent habituellement. Dans ce cas, ils ont droit à une rémunération correspondant à la durée du travail qu'ils auraient accomplie ce jour-là. En revanche, ils ne peuvent prétendre à une indemnité si le jour férié tombe un jour où, habituellement, ils ne travaillent pas (Cass. soc., 19 déc. 2001, n° 99-45.281).

Les travailleurs temporaires bénéficient du paiement des jours fériés intervenant en cours de mission dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice (article L. 1251-18 du Code du travail).

Enfin, pour le personnel payé à l'heure, en l'absence de disposition légale, les heures chômées un jour férié ne donnent lieu à aucune rémunération ou indemnisation. Quant aux heures de travail accomplies ce jour-là, elles sont payées au tarif normal (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

Le 1^{er} mai

Si le 1er mai est travaillé

Si le salarié travaille le 1^{er} mai, les heures de travail sont donc payées double (article L. 3133-6 du Code du travail). Le non-respect par l'employeur de ces dispositions légales est sanctionné d'une amende de 4e classe (750 €) appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (article R. 3135-3 du Code du travail).

L'employeur ne peut décider d'accorder un repos compensateur en lieu et place de la majoration prévue par la loi (Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 02-45.785 P).

Un repos compensateur prévu par une convention collective viendra s'ajouter au doublement de la rémunération (Cass. soc., 8 oct. 1996, nos 92-44.037 et 92-44.809 P).

En principe, on ne peut cumuler majoration légale pour travail du 1er mai et indemnité conventionnelle pour travail le dimanche (Cass. soc., 21 févr. 1980, n° 78-41.299 P). Lorsque le 1er mai tombe un dimanche, seule la majoration de 100 % prévue par la loi s'applique, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Si le 1er mai est chômé

Si le 1^{er} mai est chômé le salaire est maintenu (article L. 3133-5, al. 1^{er} du Code du travail).

Si le salarié est rémunéré à l'heure, à la journée ou au rendement, la loi prévoit qu'il a droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage (article L. 3133-5, al. 2 du Code du travail). Cette indemnité est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement (article D. 3133-1 du Code du travail).

Si le 1er mai tombe un jour habituellement non travaillé, il ne donne pas lieu à une indemnité particulière, sauf disposition conventionnelle ou usage plus favorables.

Les ponts

Un pont vise le chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou un autre jour chômé de la semaine, ou d'un jour précédant les congés annuels (article L. 3121-50, 3° du Code du travail).

L'employeur n'a aucune obligation d'accorder un pont, sauf disposition conventionnelle ou usage contraires.

Si l'employeur décide d'accorder aux salariés un jour de pont, il s'agit en principe d'une modification de l'horaire de travail, soumise aux formalités suivantes : consultation du CSE, affichage préalable du nouvel horaire et notification à l'inspecteur du travail de l'horaire rectifié avant sa mise en application (DRT, circ. n° 93-9, 17 mars 1993).

Les heures perdues du fait d'un pont peuvent être récupérées (article L. 3121-50, 3° du Code du travail). Un employeur peut effectuer une retenue sur salaire lorsque le salarié refuse de récupérer ses heures de travail perdues.

Les modalités de récupération peuvent être prévues par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche (article L. 3121-51 du Code du travail). En l'absence

d'accord collectif, les modalités de récupération sont déterminées par décret en Conseil d'État (article L. 3121-52 du Code du travail) :

- Les heures perdues du fait du pont ne sont récupérables que dans les 12 mois précédant ou suivant le pont (article R. 3121-34 du Code du travail) ;
- Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année. Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de l'établissement ou de la partie de l'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine (article R. 3121-35 du Code du travail) ;
- L'inspecteur du travail doit être préalablement informé (article R. 3121-33 du Code du travail).

Selon l'article 100 de la CCNM la répartition des heures de récupération est fixée par l'employeur dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail et aux repos.

Les heures de récupération d'un pont sont payées au tarif normal, sans majoration.

Incidences de certains événements sur les jours fériés

Congés payés et jour férié

Lorsque les congés sont décomptés en jours ouvrables, si un jour férié non chômé dans l'entreprise tombe pendant la période de congés, il doit être décompté comme un jour de congé payé. En revanche, s'il est chômé, il n'a pas à être décompté comme un congé payé, et ce même s'il coïncide avec un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise du fait de la répartition de l'horaire, un samedi par exemple (Cass. soc., 26 janv. 2011, n° 09-68.309 P ; Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-10.892). Donc, lorsque la période de congés englobe un jour férié chômé, le congé est prolongé d'une journée.

La solution est identique lorsque les congés payés sont décomptés en jours ouvrés et que ce calcul n'est qu'une simple transposition du décompte légal en jours ouvrables (30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés), y compris lorsque le jour férié coïncide avec un jour ouvrable non ouvré, c'est-à-dire habituellement non travaillé (le samedi ou le lundi par exemple). Mais si le décompte en jours ouvrés est plus avantageux pour les salariés (congés plus longs que ceux prévus par la loi), le jour férié coïncidant avec un jour non ouvré dans l'entreprise est sans incidence sur le décompte du congé (Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 02-44.149 P).

Dans tous les cas, que les congés soient décomptés en jours ouvrables ou en jours ouvrés, le jour férié qui tombe un dimanche n'a aucune incidence sur les congés (Rép. min. n° 27492, JO AN 2 mai 1983).

Congé maladie / maternité et jour férié

Lorsque le jour férié tombe pendant un congé maladie ou un congé maternité, il n'y a pas de conséquence sur la rémunération. Et le jour férié chômé ne reporte pas pour autant le terme du congé.

Grève et jour férié

Lorsqu'une période de grève comprend un jour férié chômé et payé pour les salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail, le salarié gréviste ne peut prétendre au paiement de ce jour férié (Cass. soc., 24 juin 1998, n° 96-44.234 P).

Le salarié qui s'est associé au mouvement de grève doit être légalement considéré, sauf preuve contraire de sa part, comme gréviste pour toute la durée du mouvement. Il ne peut donc prétendre au paiement de sa rémunération pendant cette période, peu important qu'elle comprenne un ou plusieurs jours fériés chômés et payés aux salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail (Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-44.286).

Repos hebdomadaire et jour férié

L'employeur n'a aucune obligation légale d'accorder en compensation au personnel un autre jour de repos. Si le repos hebdomadaire coïncide avec un jour férié, le salarié n'a pas droit à un jour de congé supplémentaire, sauf si un accord collectif le prévoit expressément (Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-16.435 P).

De même, les jours non travaillés, issus d'une répartition de la durée hebdomadaire de travail de 35 heures sur quatre jours, leur coïncidence avec un jour férié n'ouvre également droit ni à repos supplémentaire, ni à indemnité compensatrice (Cass. soc., 10 mai 2023, n° 21-24.036 B).

RTT et jours fériés

Les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé. Toute disposition conventionnelle contraire n'est pas applicable. Le positionnement d'un jour férié sur un jour RTT doit donner lieu à indemnité compensatrice au profit du salarié. En conséquence, lorsqu'un jour RTT coïncide avec un jour férié chômé, l'employeur doit reporter ce jour sur un autre jour non chômé.

CONGES PAYES ET MALADIE : DE NOUVELLES REGLES ENVISAGEES PAR UN PROJET DE LOI

Amendement n°44 du 18 mars 2024 au "projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole"



Rappel : projet de loi en cours d'adoption

Attention les développements ci-dessous concernent un projet de loi. Le projet de loi, intégrant cet amendement, a été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 18 mars. **Il a été examiné en Commission mixte paritaire (CMP) le 4 avril pour être adopté définitivement (examen des conclusions de la CMP prévu au Sénat le 9 avril et à l'Assemblée nationale le 10 avril). Une fois adopté, ce texte pourrait être soumis au Conseil constitutionnel.**

Nous vous tiendrons informé de la publication de la loi au JO

Cet amendement a pris en compte l'avis rendu par le Conseil d'État le 11 mars 2024 et fait suite aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 procédant à une application directe du droit européen et écartant les dispositions du code du travail.

Il prévoit :

- **L'Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie ou accident d'origine non professionnelle**

Assimilation des absences pour maladie ou accident à du temps de travail effectif

L'amendement prévoit que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour maladie ou accident d'origine non professionnelle seront assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé. Cette absence complètera la liste des périodes considérées comme du temps de travail effectif fixée par l'article L. 3141-5 du code du travail (article L. 3141-5, mod. par le projet de loi).

2 jours ouvrables de congé par mois dans la limite de 24 jours par période de référence

Les salariés en arrêt de travail pour un accident ou maladie d'origine non professionnelle acquerront 2 jours ouvrables de congé par mois d'absence dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence, soit 4 semaines de congés payés par an (article L. 3141-5-1, créé par le projet de loi du Code du travail). Le salarié ne bénéficierait donc pas, en l'état actuel de l'amendement, de la 5ème semaine de congés payés ou des congés conventionnels, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

- **Maladie ou accident d'origine professionnelle : suppression de la limite d'un an**

Le salarié en arrêt de travail pour accident ou maladie d'origine professionnelle continue d'acquérir 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, soit 30 jours ouvrables par période de référence d'acquisition. La limite d'une durée ininterrompue d'un an de l'arrêt de travail au-delà de laquelle, l'absence n'ouvre plus droit à congé serait supprimée (article L. 3141-5 du Code du travail, mod. par le projet de loi).

- **Des modalités de report encadrées**

Un droit au report limité à 15 mois

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser (article L. 3141-19-1 du Code du travail, créé par le projet de loi). Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche pourrait fixer une durée de report supérieure.

Le point de départ de ce délai varierait selon que ces congés ont été acquis avant l'arrêt maladie ou au cours de ce dernier. Ainsi, si les congés acquis n'ont pas pu être pris au cours de leur période de prise des congés, en raison d'un arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, la période de report de 15 mois débiterait à compter de la date à laquelle le salarié reçoit, postérieurement à sa reprise du travail, les informations de son employeur sur les congés dont il dispose (article L. 3141-19-1 du Code du travail, créé par le projet de loi). Au-delà de cette période, les congés seront perdus si le salarié ne les prend pas alors que l'employeur l'a informé et lui a demandé de les prendre. En revanche, lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie, la période de report débiterait à la date à laquelle s'achèverait la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu, en raison de la maladie ou de l'accident, depuis au moins un an (Article L.3141-19-2 du Code du travail, créé par le projet de loi). Lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations de son employeur sur les congés dont il dispose.

L'obligation d'information de l'employeur comme point de départ de la période de report

A l'issue d'une période d'arrêt de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans les 10 jours qui suivent la reprise du travail, les informations suivantes par tout moyen conférant date certaine à leur réception (C. trav., art. L. 3141-19-3, créé par le projet de loi) :

- le nombre de jours de congé dont il dispose ;
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

De cette information découle le point de départ du délai de report (voir ci-avant).

- **Des règles nouvelles applicables aux arrêts maladie intervenus à compter du 1er décembre 2009**

Ces nouvelles règles s'appliqueraient rétroactivement pour la période courant entre le 1er décembre 2009 et à la date d'entrée en vigueur de la loi à venir. Toutefois, cette rétroactivité ne pourrait conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par année d'acquisition, après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.

Le 1^{er} décembre 2009 correspond à la date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, qui a rendu d'application directe les règles posées par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dont celle selon laquelle tout travailleur doit bénéficier d'au moins 4 semaines de repos. Depuis cette date, tout salarié peut invoquer ce droit à l'égard de son employeur.

- **Le délai dont disposera le salarié pour faire valoir en justice ses droits dépendra de sa présence au non dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la loi :**

- Si le salarié est présent dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la future loi : toute action ayant pour objet l'octroi de jours de congé au titre des arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009 doit être introduite, sous peine de forclusion, dans le délai 2 deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la future loi.
- Si le salarié a quitté l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la future loi : ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent, à savoir la prescription de 3 ans des actions en matière de paiement des salaires.

CONVENTION ET ACCORDS

BRANCHE DE LA METALLURGIE

Bilan de l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Retrouvez dans le tableau ci-dessous les différentes actions qui ont été menées par l'IUMM depuis 2013 en reprenant dans le détail l'ensemble des articles de l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cet accord va faire l'objet d'une renégociation.

| Bilan de l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap | | |
|--|---|--|
| | Dispositions de l'accord | Bilan |
| Préambule | <p>Mettre en place, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires, une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.</p> <p>Ancrer la politique du handicap et de sa prévention dans l'ensemble des accords, travaux et actions paritaires menés au niveau de la branche.</p> <p>Action volontariste pour répondre aux besoins en compétences des entreprises industrielles, pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap et participer avec l'ensemble des acteurs privés et publics à l'enjeu de société que constitue le handicap.</p> <p>Ambition d'améliorer le taux d'emploi dans les entreprises de la métallurgie, d'orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels, renforcer la coopération avec les écoles et établissements de l'enseignement supérieur, et à faire connaître les besoins en recrutement des entreprises industrielles.</p> | <p>Les différentes actions menées sont mises en exergue ci-dessous dans le détail des différents articles de l'accord.</p> <p>A noter que cet accord aura permis la mise en place d'une politique durable de branche en matière de handicap dont les principes sont actés au sein de la CCNM (art 8), ainsi que la structuration du réseau emploi formation en faveur du handicap (95 référents handicap agissant sur tout le territoire).</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>Prévenir et détecter les situations de travail et les environnements professionnels susceptibles de remettre en cause le maintien dans l'emploi.</p> <p>Attachement à l'application du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement</p> <p>Incitation à la mise en œuvre de mesures en faveur de leurs salariés « aidants familiaux » (ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant handicapé).</p> <p>Promouvoir le dialogue social en entreprise sur cette thématique.</p> | |
| <p>Titre I – Caractéristiques de la branche</p> <p>Article 1 – Éléments du diagnostic quantitatif</p> | <p>Partage d'un Diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la métallurgie. Ce diagnostic est issu de l'exploitation, par la DARES, des données disponibles issues de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) des entreprises de la métallurgie. En conséquence, le diagnostic quantitatif n'est exhaustif que pour les établissements de la métallurgie occupant 20 salariés et plus non couverts par un accord collectif agréé - de groupe, d'entreprise ou d'établissement - prévoyant des mesures en faveur des travailleurs handicapés. A partir</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>des données disponibles, le diagnostic quantitatif laisse ressortir les caractéristiques suivantes au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail</p> <p>Article 1.1 – Établissements et effectifs concernés par l'obligation d'emploi – Source DARES/Agefiph (en 2010 9 045 établissements assujettis à l'OETH soit 9% des établissements assujettis en France soit 13% de l'effectif assujetti en France soit 1 200 000 salariés 53% des établissements assujettis de la métallurgie occupent moins de 50 salariés).</p> | <p>NB : La réforme de l'OETH au 1^{er} janvier 2020 visant à simplifier l'obligation d'emploi a intégré la déclaration en DSN et a transféré la gestion au réseau Urssaf. Compte tenu notamment des effectifs d'assujettissement qui portent désormais sur l'ensemble de l'entreprise (et non sur chaque établissement de plus de 20 salariés) et des autres ajustements, la réforme de l'OETH rend de fait non comparables les statistiques avant et après sa mise en œuvre de la réforme.</p> <p>I. Effectifs concernés</p> <p>En 2020 (Source DARES/DSN) 7 100 entreprises étaient assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap (OETH) dans la branche de la métallurgie, lesquelles employaient 1 070 700 salariés (ETP).</p> <p>En 2021 (Source DARES/DSN) : 6 900 entreprises étaient assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap (OETH) dans la branche de la métallurgie, lesquelles employaient 983 000 salariés (ETP).</p> <p>En 2022 (Source DARES/DSN) 6 900 entreprises étaient assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap (OETH) dans la branche de la métallurgie, lesquelles employaient 972 700 salariés (ETP).</p> |
|--|---|--|

| | |
|--|---|
| <p>Article 1.3 – Modalités de réponse à l’obligation d’emploi= 3% accord agréé, 80% par l’emploi d’un salarié en situation de handicap, 64% par la combinaison de différentes modalités d’acquittement, 4% par le versement d’une contribution</p> <p>Article 1.4 – Caractéristiques des bénéficiaires de l’obligation d’emploi = en 2010 79% hommes (64% France entière), 51% âgés de 50 ans et plus (44% France entière) 68% ont plus de 10 ans d’ancienneté (49% France entière) 75% ouvriers (53% France entière)</p> <p>Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées (CDAPH) représentent 65 % des bénéficiaires de l’obligation d’emploi (69 % pour la France entière). Les victimes d’accidents du travail ou de maladies professionnelles représentent 24 % des bénéficiaires de l’obligation d’emploi (18 % pour la France entière).</p> | <p>Pas de données.</p> <p>En 2021 (Source DARES/DSN) 72 % des bénéficiaires de l’OETH dans la métallurgie étaient des hommes (51 % des bénéficiaires de l’OETH dans le privé). 26 % des salariés handicapés dans la métallurgie avaient entre 40 et 49 ans (26 % pour l’ensemble des salariés du privé) et 62 % étaient âgés de 50 ans et plus (55 % pour l’ensemble des salariés du privé). 65 % des travailleurs handicapés dans la métallurgie étaient des ouvriers.</p> <p>En 2022 (Source DARES/DSN) 71 % des bénéficiaires de l’OETH dans la métallurgie étaient des hommes (51 % pour l’ensemble des salariés du privé). 25 % des salariés handicapés avaient entre 40 et 49 ans (26 % pour l’ensemble des salariés du privé) et 62 % étaient âgés de 50 ans et plus (52 % pour l’ensemble des salariés du privé). 65 % des travailleurs handicapés dans la métallurgie étaient ouvriers.</p> <p>Pas de données selon l’origine du handicap.</p> |
|--|---|

| | | |
|--|---|---|
| | <p>Les caractéristiques des contrats de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la branche font apparaître un fort taux d'emploi en contrat de travail à durée indéterminée (92 % contre 89 % sur la France entière) et à temps plein (88 % contre 76 % sur la France entière). En 2010, 3000 nouveaux bénéficiaires ont été recrutés dans les établissements de la métallurgie (hors accord collectif agréé), principalement en intérim (68 % contre 32 % France entière).</p> | <p>Pas de données selon la nature du contrat de travail.</p> |
| <p>Article 2 – État des lieux qualitatif</p> | <p>Réaliser une étude ayant pour objet d'identifier les freins et les leviers à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans la branche, notamment dans les établissements de moins de 50 salariés soumis à l'obligation d'emploi. Analyser les différents types de contrats pour le recrutement de personnes en situation de handicap, et en particulier les raisons du recours à l'intérim.</p> <p>Le cahier des charges de cette étude qualitative, ainsi que son suivi, sera réalisé par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, en lien avec le groupe de travail paritaire visé à l'article 16 du présent accord.</p> | <p>Etude réalisée en juin 2016 par TH Conseil pour l'Observatoire de la Métallurgie disponible sur le site internet : Etat des lieux qualitatif en matière d'emploi et de formation des personnes en situation de handicap dans la branche visant à identifier les freins et leviers à l'emploi et à la formation dans la branche, notamment dans les établissements de moins de 50 salariés soumis à l'obligation d'emploi.</p> <p>3 axes de travail d'une politique de branche (10 préconisations) : professionnaliser et impliquer tous les acteurs, informer et mobiliser les partenaires sociaux, coordonner les partenaires internes et externes</p> <p>En sus, réalisation en juin 2016 d'un diagnostic conseil approfondi de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap dans la branche afin de mesurer l'opportunité de conclure une convention avec l'Agefiph :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 47 propositions ont été identifiées pour améliorer la situation de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap dans la branche, parmi lesquelles : → Structurer le pilotage de projet pour la branche, → Informer et mobiliser les partenaires sociaux, → Elaborer des services propres aux entreprises pour faciliter les démarches collectives et individuelles, (mettre à disposition des outils, proposer un appui pour le maintien en emploi) |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>→ Informer les publics reconnus travailleurs handicapés (jeunes et adultes) sur les métiers de la métallurgie, les possibilités d'évolution de carrière et sur leur accessibilité à l'apprentissage tout au long de leur vie,</p> <p>→ Professionnaliser et sécuriser les parcours d'insertion et de formation des personnes handicapés,</p> <p>→ Soutenir et amplifier les initiatives innovantes en entreprises</p> <p>→ Sensibiliser le réseau emploi formation UIMM (Pôles de formation, Responsables emploi formation)</p> <p>→ Structurer des partenariats avec les entreprises de travail temporaire (mesures incitatives et outillage des entreprises pour accueillir des travailleurs handicapés en mission dans le cadre d'un contrat d'insertion professionnelle intérimaire, sensibilisation des managers)</p> |
| | <p>Un état des lieux des actions d'ores et déjà menées, au niveau régional et sectoriel, en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap sera réalisé et présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).</p> | <p>Cet état des lieux sur les pratiques en matière d'emploi et de formation des personnes en situation de handicap a été réalisé à l'occasion de la tenue du premier GTP Handicap agissant par délégation de la CPNE en 2015 sur la base d'un questionnaire adressé auprès du réseau emploi-formation de l'UIMM (CST et Pôles formation UIMM).</p> <p>Il a ensuite été présenté à chaque GTP handicap.</p> |
| <p>Article 3 – Prise en compte dans l'action de la branche</p> | <p>La thématique de l'intégration, de la formation professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est traitée dans tous les travaux paritaires menés par la branche au niveau national, et en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> – dans les accords collectifs nationaux ; – dans les travaux menés par la CPNE, ou, par délégation, ses groupes techniques paritaires ; | <p>La thématique de l'intégration, de la formation professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est abordée au sein de la CCNM et d'accords autonomes (accord emploi formation du 8 novembre 2019, accord santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail du 7 février 2022).</p> <p><i>NB : Elle est également abordée au sein de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail</i></p> <p>Le thème du handicap a été évoqué lors de différentes CPNEFP :</p> <p>4 avril 2017 : Bilan de l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>– dans les supports et outils utilisés par la branche. La CPNE est garante de l'application du présent article.</p> <p>La CPNE peut formuler toute recommandation utile aux instances paritaires de la branche.</p> | <p>10 avril 2019 : Présentation de la Convention UIMM Agefiph 2019-2022 26 mai 2021 : Point relatif à la Convention UIMM Agefiph 2019-2022 01 décembre 2022 : présentation de la Convention UIMM Agefiph 2023-2026 et de la convention Cheops Cap emploi</p> <p>CPNEFP restreinte dédiée : 25 juin 2019 : Recommandation relative aux ECAP en application de l'article 67 de la loi "avenir professionnel"</p> <p>Mise en place d'un GTP handicap qui s'est réuni à 5 reprises les : 7 février 2015 31 mars 2016 14 décembre 2017 3 avril 2019 26 septembre 2023</p> |
| | <p>Au niveau régional, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) veillent à inscrire cette thématique à l'ordre du jour de leurs travaux.</p> | <p>CPREFP : La situation de l'emploi est abordée lors de chaque CPREFP. Un point spécifique portant sur l'emploi des salariés en situation de handicap a été inscrit à l'ordre du jour de 3 CPREFP (Pays de la Loire, PACA et Centre Val de Loire).</p> <p>Les actions de l'UIMM et du Pôle formation UIMM en direction de l'emploi des personnes en situation de handicap (dont SEEPH) et les actions de promotion menées par l'Opco 2i pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les entreprises industrielles ont notamment été abordées.</p> <p>PACA Avril 2015 : données emploi dont handicap Mai 2023 : présentation du bilan de l'accord de branche sur le Handicap (dont partenariat AGEFIPH)</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | | <p>Pays de la Loire : Octobre 2015 : données emploi dont handicap</p> <p>Centre Val de Loire : Mars 2023 : Actions UIMM et Pôle formation UIMM en direction de l'emploi des personnes handicapées (retour sur SEEPH 2022) Novembre 2023 : Actions UIMM et Pôle formation UIMM en direction de l'emploi des personnes handicapées (retour sur SEEPH 2023) + actions de promotion pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les entreprises industrielles (Opco 2i)</p> |
| <p>Article 4 – Actions spécifiques à mettre en œuvre</p> | <p>4.1 Sensibiliser les entreprises, quelle que soit leur taille, et leurs salariés, à l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Présenter l'intérêt, pour les entreprises et leur personnel d'encadrement, de recruter ou de maintenir en emploi des personnes en situation de handicap. Présenter l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette campagne tient compte de la diversité des handicaps et de leur caractère évolutif.</p> | <p>➔ Actions de sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap : Pas de campagne de communication dédiée mais diverses actions de sensibilisation.</p> <p>La sensibilisation a essentiellement été réalisée par la création d'un guide sur le handicap (diffusé sur le site internet du GTP Observations) à destination du réseau emploi formation UIMM et des partenaires sociaux de la branche. Ce guide a été créé en 2016.</p> <p>Le recrutement/intégration fait partie des axes stratégiques de la Convention cadre nationale UIMM-Agefiph (renouvelée en 2023) et de la Convention UIMM-CHEOPS, réseau CAP Emploi (2023-2026)</p> <p>Création d'un réseau de 95 Référents handicap UIMM : 1 référente Nationale, 28 Référents dans les CST et 66 Référents dans les Pôles Formation UIMM, régulièrement réunis et animés au national.</p> <p>Session de formation organisée par les équipes emploi formation : Développer mon rôle de référent handicap » : 68 référents handicap formés avec 9 sessions de formation de septembre 2019 à décembre 2021</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>Depuis 2016 : Participation à la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actions mises en place au sein des entreprises de la branche - Actions mises en place au sein de l'UIMM à déclinaison territoriale - UIMM territoriales mobilisées |
| | <p>4.2° Mettre en place des partenariats ciblés avec les organismes – tels que l'Agefiph, les représentants du secteur adapté et du secteur protégé – chargés de l'orientation de l'insertion, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour mettre en œuvre des actions adaptées. Ces partenariats devront prévoir, autant que faire se peut, une déclinaison régionale, afin de prendre en compte au mieux la réalité des situations territoriales.</p> | <p>→ Actions réalisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convention cadre nationale UIMM-Agefiph (2019-2022) <p>4 axes d'action</p> <p>Axe 1 : Communiquer sur la convention, ses objectifs et ses actions Axe 2 : Promouvoir les métiers et les emplois de l'industrie Axe 3 : Informer, sensibiliser et accompagner le réseau UIMM à l'accueil, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap Axe 4 : Faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à la formation et notamment à l'alternance et aux certifications de la branche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convention cadre nationale UIMM-Agefiph (2023 – 2026) <p>Contribuer au recrutement dans les entreprises de la métallurgie, en particulier sur les métiers en tension, en favorisant le maintien en emploi, l'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap.</p> <p>3 objectifs :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Consolider la structuration du réseau des référents handicap UIMM et amplifier leur professionnalisation, 2. Accompagner les jeunes et les demandeurs d'emploi en situation de handicap vers les métiers industriels, 3. Expérimenter pour faciliter l'insertion et le maintien de l'employabilité des personnes en situation de handicap |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>- Convention de partenariat UIMM CHEOPS, réseau CAP Emploi (2023-2026) Contribuer au recrutement dans les entreprises de la métallurgie, en particulier sur les métiers en tension, en favorisant le maintien en emploi, l'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap.</p> <p>3 axes : Axe 1 : Développer l'interconnaissance entre les deux réseaux UIMM et CHEOPS Axe 2 : Valoriser les métiers et l'attractivité du secteur auprès des demandeurs d'emploi en situation de handicap Axe 3 : Favoriser l'accès des demandeurs d'emploi en situation de handicap aux filières de formations industrielles notamment par la voie de l'alternance</p> <p>Recherche de partenariats en cours avec le réseau GESAT et UNEA sur le secteur adapté/protégé pour encourager les passerelles entre le secteur adapté/protégé et les entreprises de la branche</p> <p>Quelques exemples de collaboration / partenariats régionaux : Normandie : Mise en relation des bénéficiaires OETH avec l'offre de formation (pôles formation UIMM du territoire). Occitanie : Partenariat AGEFIPH en cours sur la base de déclinaison de la Convention-cadre nationale PACA : Renouvellement du partenariat AGEFIPH en cours d'élaboration</p> |
| | <p>3° Assurer un suivi de la réalisation de ces actions, dans le but, d'une part, de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou de nouveaux besoins identifiés, et, d'autre part, de favoriser l'essaimage de pratiques innovantes menées par la branche ou par les entreprises qui la composent, telles que, par exemple, les partenariats visant, pour une</p> | <p>Structuration de la branche pour assurer suivi et essaimage des bonnes pratiques : Mise en place d'un réseau des référénts handicap : 95 référénts, : 1 référente nationale, 28 référénts dans les CST et 66 référénts dans les Pôles Formation UIMM</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>grande entreprise, à partager, avec une PME, son expertise en matière de gestion du handicap.</p> <p>Ce suivi sera assuré, au niveau national, par la CPNE, et, au niveau régional, par les CPREFP.</p> | <p>Suivi des actions, partagé paritairement en CPNEFP, GTP handicap, ou en CPREFP.</p> <p>En outre, le suivi des actions est réalisé dans le cadre des Comités de pilotage des conventions de partenariat avec l'Agefiph/cheops.</p> <p>Les conventions prévoient la mise en place d'indicateurs de suivi et pilotage au niveau national et régional (tels que le nombre de conventions régionales et/ou territoriales signées et leur contenu), et des évaluations).</p> |
| <p>Article 5 – Actions à destination des entreprises et des personnes en situation de handicap</p> | <p>La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, a pour objectif, de valoriser les actions décrites par le présent accord.</p> | <p>Pas de campagne d'information, de sensibilisation et de communication dédiée, mais :</p> <p>✓ Des publications sur les réseaux sociaux et sur le site UIMM.</p> <p>UIMM - SEEPH 2023 : Transition numérique et emploi des personnes en situation de handicap - UIMM (lafabriquedelavenir.fr) UIMM - Handicap et industrie : tous mobilisés ! - UIMM (lafabriquedelavenir.fr) UIMM - Des solutions pour l'emploi des personnes handicapées - UIMM (lafabriquedelavenir.fr) UIMM - Concilier Handicap et emploi industriel ? C'est possible ! - UIMM (lafabriquedelavenir.fr) UIMM - 5 choses à savoir sur PROTEOR, ce fleuron industriel français de la santé - UIMM (lafabriquedelavenir.fr) UIMM - 5 innovations industrielles qui améliorent le quotidien des personnes malades ou en situation de handicap - UIMM (lafabriquedelavenir.fr)</p> <p>Un numéro du magazine #IndustrielsEngagés a également été dédié à cette thématique en 2019 La Fabrique de l'UIMM - Le magazine Industriels Engagés #6 est en ligne ! (portail-uimm.fr).</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>Cette campagne pourra comporter un modèle-type d'accord d'entreprise relatif aux travailleurs en situation de handicap, en particulier à destination des PME.</p> <p>Cette campagne présente également l'intérêt, pour les entreprises et les salariés, de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.</p> | <p>✓ Des actions renouvelées chaque année : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées depuis le 3 novembre 2016 : différentes actions menées au sein de l'UIMM, de ses pôles formation et au sein des entreprises de la branche</p> <p>✓ Une action ponctuelle : Action réalisée sous la forme d'un guide sur le handicap, réalisé en 2016, à destination du réseau et des partenaires sociaux de la branche : Fiche 1 : obligation légale de l'entreprise Fiche 2 : recrutement/insertion Fiche 3 : maintien dans l'emploi Fiche 4 : contrat de fourniture, de sous-traitance, de prestations de services et de mise à disposition Fiche 5 : les treize dépenses déductibles : engagement de dépenses en faveur des travailleur handicapés Fiche 6 : les accords agréés Fiches pratiques</p> <p>Aucun modèle-type d'accord d'entreprise relatif aux travailleurs en situation de handicap n'a été élaboré.</p> <p>Cf art. 11</p> |
| <p>Article 6 – Orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers</p> | <p>Faire connaître les besoins en recrutement des entreprises industrielles auprès des personnes chargées de l'orientation professionnelle, ainsi qu'auprès des établissements de l'enseignement scolaire et</p> | <p>Orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels :</p> <p>L'industrie recrute (job board) pour faire connaître les besoins en recrutement ou les offres d'emploi.</p> <p>Une convention de partenariat a été conclue avec Pôle emploi. Les offres qui sont</p> |

| | | |
|-------------|------------------------------|--|
| industriels | de l'enseignement supérieur. | <p>déposées sur la plateforme sont directement transférées à France Travail. Le même dispositif est en cours de mise en place avec l'Agefiph.</p> <p>En lien avec le bilan des actions menées dans le cadre de l'accord du 08 novembre 2019, actions générales pouvant s'adresser aux personnes en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actions de communication multiples <p>Actions spécifiques : Promotion du kit métier auprès des acteurs du handicap et intégration d'un diaporama prêt à l'emploi (outil conçu paritairement, dématérialisé qui permet de présenter le champ de l'industrie via des vidéos des métiers, des notes sur les différents métiers, différents types de ressources à destination des prescripteurs de l'emploi=.</p> <p>Semaine de l'apprentissage dans l'industrie : kit de communication en vue des journées portes ouvertes</p> <p>Objectif d'aider les entreprises à recruter : 1^{ère} Convention cadre nationale UIMM-Agefiph (2019-2022) Juin 2022 : 1^{ère} convention cadre avec l'Apec Novembre 2022 : Renouvellement du partenariat avec Pôle emploi Décembre 2022 : 1^{ère} convention cadre avec l'UNML 2^{ème} Convention cadre nationale UIMM-Agefiph (2023 – 2026) 1^{ère} convention de partenariat Convention UIMM CHEOPS (2023-2026)</p> <p>Actions générales (voir bilan emploi formation) :</p> <p>Campagne paritaire "Avec l'industrie, on a un avenir à fabriquer" pilotée par OPCO 2i (spot TV, cinéma, affichage, etc.) Une campagne digitale à destination des jeunes</p> <p>Worldskills : Valoriser les jeunes compétiteurs des Pôles Formation UIMM impliqués dans la</p> |
|-------------|------------------------------|--|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>compétition tout comme l'engagement des industriels à leurs côtés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déploiement sur les réseaux sociaux de messages et témoignages (CST UIMM et Pôles formation) ; - Réalisation d'une émission « Worldskills : la compétition des talents » pour donner envie aux jeunes qui se forment aux métiers de l'industrie de participer à la compétition et s'inscrire à la 47ème édition qui s'achèvera en 2024 avec la finale internationale à Lyon ; <p>(600 000 vues pour la Saison 1 sur Youtube, + 1 280 000 vues pour la Saison 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Projet "Worldskills la Série" financé par OPCO 2i : représentation de nos métiers dans les 3 saisons <p>Campagne #JeFabriqueMonAvenir pour porter un regard nouveau sur l'apprentissage dans l'industrie, avec des portraits d'apprentis qui concilient épanouissement personnel et professionnel et en témoignent : médiatisation et promotion de la campagne sur les réseaux sociaux, production de nouveaux portraits d'apprentis dans des formats adaptés aux différents canaux de diffusion, ainsi que des supports pour inviter aux journées portes ouvertes.</p> <p>Promotion des métiers de la branche dans le cadre des moyens dédiés à la branche par OPCO 2i</p> |
| | <p>Les actions et les conventions conclues par l'UIMM entrant dans le champ de l'information et de l'orientation vers les métiers de l'Industrie, visées à l'article 4.2 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, ainsi que les conventions conclues avec l'enseignement scolaire ou supérieur, comprennent un volet favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap.</p> | <p><u>Ensemble des conventions conclues par l'UIMM sur le champ de l'emploi/compétences/formation :</u></p> <p>De multiples conventions conclues avec les acteurs de l'emploi. En dehors des conventions AGEFIPH, CHEOPS, pas de volet dédié handicap dans les autres conventions de partenariat mais la problématique handicap est souvent abordée lors des comités de pilotage des différentes conventions :</p> <p>AGEFIPH : Convention cadre nationale UIMM-AGEFIPH 2023-2026 du 3 mai 2023 CHEOPS : Convention de partenariat UIMM-CHEOPS, réseau CAP Emploi du 3 mai 2023 Onisep : Convention de partenariat UIMM- ONISEP du 29 novembre 2023</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | | <p>FRANCE TRAVAIL : Convention Cadre 2022-2025 du 17 octobre 2022</p> <p>UNML : Convention cadre de partenariat 2022-2025 du 7 décembre 2022</p> <p>APEC : Convention cadre UIMM - APEC 2022-2025 du 27 juin 2022 (<i>Convention de partenariat du 13 mai 2019 pour la transmission des offres d'emplois du site industrie-recrute.fr</i>)</p> <p>MENJS-MESRI-MinINDUS : Convention cadre de coopération entre le MENJS, le MESRI, le Ministère Chargé de l'Industrie et l'UIMM du 23 novembre 2021</p> <p>ECOLES DE PRODUCTION : Convention de coopération entre la Fédération nationale des écoles de production et l'UIMM du 26 octobre 2022</p> <p>ELLES BOUGENT : Charte de partenariat avec l'association "Elles bougent" du 28 août 2012</p> <p>CAPITAL FILLES : Convention UIMM - Capital Filles du 27 novembre 2019</p> |
| <p>Article 7. Mobiliser les outils du recrutement</p> | <p>Mobiliser les outils pertinents de recrutement</p> <p>Face au plus faible niveau de qualification des personnes en situation de handicap, les dispositifs de formation professionnelle, les parcours de professionnalisation individualisés alliant formation et mise en situation professionnelle sont à privilégier.</p> | <p>Déploiement dans les Pôles formation UIMM de la "Ressource Handicap Formation" de l'Agefiph :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offre de services initiée par l'Agefiph à destination des organismes de formation et des CFAI - Outil Prézi sur l'accueil et l'intégration des apprentis en situation de handicap <p>Formation des formateurs (103 formés) sur les troubles dys</p> <p>- accompagnement des CFAI et ITII (publics ingénieurs) sur le volet accueil des jeunes en situation de handicap</p> <p>Webinaires à destination référents handicaps des CST afin de les sensibiliser et outillage (guide et vidéo « accueil et intégration des personnes en situation de handicap dans les métiers industriels »)</p> <p>Promotion du kit métier auprès des acteurs du handicap et intégration d'un</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>A cet égard, la pédagogie de l'alternance, la POE constituent des moyens adaptés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.</p> | <p>diaporama prêt à l'emploi (outil conçu paritairement, dématérialisé qui permet de présenter le champ de l'industrie via des vidéos / notes sur les différents métiers, différents types de ressources à destination des prescripteurs de l'emploi)</p> <p>Odysée de l'industrie : parcours de découverte des métiers d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap</p> <p>Expérimentation POEC pour un groupe de personnes en situation de handicap (Occitanie)</p> |
| | <p>7.1 Information/sensibilisation sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les adaptations possibles des contrats en alternance pour tenir compte de la situation particulière des personnes en situation de handicap (conditions d'âge, durée du contrat, aménagements pédagogiques...); - l'intérêt de recourir à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) pour accompagner des personnes en situation de handicap vers l'emploi en milieu ordinaire ; - les aides financières et prises en charge préférentielles associées au recrutement de ces personnes par alternance ou dans le cadre de la POE, notamment individuelle. | <p>La valorisation de l'alternance est mise en valeur par le bilan de l'accord emploi formation du 8 novembre 2019.</p> <p>Le guide sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap publié sur le site du GTP Observations valorise le recours à l'alternance, présente les GEIQ dont les contacts utiles, et énonce toutes les aides possibles</p> <p><u>Alternance et handicap : indicateurs sur les alternants en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie (Données Opco 2I)</u></p> <p>Alternance – tous contrats confondus</p> <p>-2020 : 495 alternants étaient en situation de handicap (stock) sur 56 275 alternants soit 0,9 % ; 345 nouveaux contrats conclus avec des alternants en situation de handicap (flux)</p> <p>-2021 : 786 alternants étaient en situation de handicap (stock) sur 66 146 alternants soit 1,2 % ; 617 nouveaux contrats conclus avec des alternants en situation de handicap (flux)</p> <p>-2022 : 964 alternants étaient en situation de handicap (stock) sur 72 641 alternants</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>soit 1,3 % ; 655 nouveaux contrats conclus avec des alternants en situation de handicap (flux)</p> <p>- 2023 : 1 106 alternants étaient en situation de handicap (stock) sur 79 889 alternants soit 1,4 % ; 765 nouveaux contrats conclus avec des alternants en situation de handicap (flux)</p> <p>Contrats d'apprentissage :</p> <p>- 2020 : 376 apprentis étaient en situation de handicap (stock) sur 48 694 apprentis soit 0,8 % ; 258 nouveaux contrats conclus avec des apprentis en situation de handicap (flux)</p> <p>- 2021 : 649 apprentis étaient en situation de handicap (stock) sur 59 099 apprentis soit 1 % ; 481 nouveaux contrats conclus avec des apprentis en situation de handicap (flux)</p> <p>- 2022 : 839 apprentis étaient en situation de handicap (stock) sur 66 008 apprentis soit 1,3 % ; 532 nouveaux contrats conclus avec des apprentis en situation de handicap (flux)</p> <p>- 2023 : 934 apprentis étaient en situation de handicap (stock) sur 73 164 apprentis soit 1,3 % ; 581 nouveaux contrats conclus avec des apprentis en situation de handicap (flux)</p> <p>Contrats de professionnalisation :</p> <p>- 2020 : 119 alternants étaient en situation de handicap (stock) sur 7 581 soit 1,6 % ; 87 nouveaux contrats conclus avec des alternants en situation de handicap (flux)</p> <p>- 2021 : 137 alternants étaient en situation de handicap (stock) sur 7 047 soit 1,9 % ; 136 nouveaux contrats conclus avec des alternants en situation de handicap (flux)</p> <p>- 2022 : 125 alternants étaient en situation de handicap (stock) sur 6 633 soit 1,9 % ; 123 nouveaux contrats conclus avec des alternants en situation de handicap (flux)</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>- 2023 : 172 alternants étaient en situation de handicap (stock) sur 6 725 soit 2,6 % ; 184 nouveaux contrats conclus avec des alternants en situation de handicap (flux)</p> <p>Focus alternants dans les Pôles de formation UIMM au 31/12/2022 :</p> <ul style="list-style-type: none">- 424 alternants disposant d'une RQTH, soit 1.1 % de l'effectif total (390 en apprentissage, 34 en contrats de professionnalisation). Principalement des alternants avec un handicap cognitif et psychique (36 %), handicap physique (27 %), handicap sensoriel (18 %), trouble de santé (14 %), handicap mental (5%).- 657 alternants handicapés sans RQTH, soit 1.7 % de l'effectif total. 126 alternants ont été accompagnés par les référents des Pôles UIMM pour une RQTH. <p>Focus Pro-A :</p> <ul style="list-style-type: none">- 2020 : pas de salarié en situation de handicap- 2021 : 11 salariés étaient en situation de handicap sur 343 soit 3,2 % ;- 2022 : 36 salariés étaient en situation de handicap sur 573 soit 6,3 % ;- 2023 : 19 salariés étaient en situation de handicap sur 512 soit 3,7 % ; <p>Sur les GEIQ : 22 GEIQ Industries dont 7 pilotés par des chambres syndicales UIMM ; Il existe un GEIQ emploi et handicap (non industriel)</p> <p>Travaux engagés en 2024 avec la FNGEIQ afin d'avoir un meilleur accompagnement des personnes en situation de handicap</p> |
|--|--|---|

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Article 7.2 – Adaptation des financements de l’OPCAIM</p> <p>Majoration des prises en charge par l’OPCAIM concernant la POE, les contrats de professionnalisation et demande d’adapter les partenariats avec Pôle emploi pour de meilleurs financements de la POE sur les métiers industriels.</p> | <p>Prise en charge majorée des POE individuelles pour les bénéficiaires de l’obligation d’emploi jusqu’à fin 2019 (OPCAIM) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Droit commun : prise en charge des coûts pédagogiques en complément de la prise en charge par Pôle emploi, dans la limite de 400 heures et de 8€ de l’heure/stagiaire. - Pour les travailleurs handicapés : prise en charge des coûts pédagogiques en complément de la prise en charge par Pôle emploi, dans la limite de 400 heures, à hauteur de leur coût réel plafonné à 32€ de l’heure pour une formation industrielle ou à 25€ de l’heure pour une formation non industrielle. <p>Prise en charge majorée des contrats de professionnalisation pour les bénéficiaires de l’obligation d’emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opcaim : Majoration de 30 % des forfaits horaires dans la limite d’un plafond par parcours (forfaits variaient de 6€/h à 13€/h selon la durée du contrat et la nature des formations (formation préparant à un métier industriel ou autres) - Depuis 2020 (Opco 2i) : choix a été fait d’appliquer pour tout public spécifique (publics éloignés de l’emploi, publics en situation de handicap), les forfaits les plus élevés par nature de formation (métiers industriels, prise en charge à 25€/h dans la limite de 11 400€ ; métiers non industriels, prise en charge à 10€/h dans la limite de 4560€) <p>Prise en charge majorée des contrats d’apprentissage conclus avec des bénéficiaires de l’obligation d’emploi (Opco 2i, depuis 2020 en application Loi avenir pro)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Majoration du niveau de prise en charge dans la limite de 4 000€ selon les niveaux d’intervention. |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Article 7.3 – Recherche de cofinancements</p> <p>L'OPCAIM recherche la conclusion d'une convention de partenariat avec l'Agefiph, afin d'accompagner l'insertion en alternance, dans les entreprises de la métallurgie, des personnes en situation de handicap.</p> | <p>Pas de convention conclue</p> |
| <p>Article 8 – Relations avec le secteur protégé et adapté</p> | <p>Recherche de partenariats avec le secteur adapté/protégé : Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile, ainsi que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)</p> <p>Campagne d'information/sensibilisation pour faire connaître aux entreprises la diversité des prestations proposées par ce secteur et leur permettre de s'acquitter partiellement de leur obligation notamment.</p> | <p>Pas de partenariat existant à ce jour, en cours : recherche de partenariats avec les ESAT et les EA pour encourager les passerelles entre le secteur adapté/protégé et les entreprises de la branche (UNEA et réseau GESAT) est en cours.</p> <p>Le Guide pratique relatif à l'insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la métallurgie traite du secteur adapté et protégé.</p> <p>Fiche 2 : RECRUTEMENT/INSERTION (EA, ESAT citées) Fiche 4 : CONTRAT DE FOURNITURES, DE SOUS-TRAITANCE, DE PRESTATIONS DE SERVICES ET DE MISE À DISPOSITION Fiche sur LE SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ</p> <p>A noter : Depuis le 1er janvier 2020, il n'est plus possible de s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi en concluant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail ou bien encore avec des travailleurs handicapés indépendants. En revanche, une partie des dépenses engagées au titre de ces contrats peut être déduite du montant de la contribution due à l'Agefiph.</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>Article 9 – Adapter l’offre de formation</p> | <p>Article 9.1 – Faciliter l’accueil des personnes en situation de handicap</p> <p>Les centres de formation de la profession constituent des outils reconnus d’insertion dans les entreprises de la branche. Grâce aux îlots de formation techniques individualisés (IFTI), ils peuvent mettre en place des itinéraires d’insertion et de professionnalisation adaptés à différents handicaps. L’ouverture des centres de la profession à des publics en situation de handicap peut toutefois nécessiter des aménagements, notamment en termes d’accessibilité, d’organisation et d’ergonomie.</p> <p>L’UIMM recherche la conclusion d’une convention de partenariat avec l’Agefiph, afin de lever les freins à l’accueil des personnes en situation de handicap dans les centres de formation de la branche.</p> | <p>Quelques réalisations :</p> <p>Aménagements matériels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Achat de chaise ergonomique • Matériel informatique de transcription (Pôle formation UIMM Pays de la Loire) • Souris ergonomiques, outils à main électriques, gants de compression, stylo-lecteur, logiciels spécifiques, etc.. • Ordinateur et logiciels techniques adaptés, bouchons d'oreille, (Pôle formation UIMM Haute Savoie) • Claviers Dys, clés USB, bureaux réglables (Pôle formation UIMM Eure Seine Estuaire) • aide auditive, adaptations en lien avec les TSA, ergonomie du poste d'apprentissage, <p>Aménagements pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aménagement de la durée d'un BTS en apprentissage (durée hebdo 24 Heures, durée du contrat allongé de 12 mois : Pôle formation UIMM Loire-Drôme-Ardèche) - Mise en place d'un parcours CQPM Assembleur Monteur pour une PSH en fin d'accompagnement à l'ESAT MESSIDOR : suivi pédagogique renforcé avec l'entreprise, nomination d'un référent de parcours au sein de l'entreprise, en lien avec le Pôle formation UIMM (Pôle formation UIMM Loire-Drôme-Ardèche) - Aménagement de la durée hebdomadaire d'un parcours POEC en Assembleur Monteur pour une PSH (durée hebdo 24 heures) (Pôle formation UIMM Loire-Drôme-Ardèche) - Télétravail et FOAD, supports de cours adaptés, soutien, temps de composition, reformulation, etc... - Dyslexie : Accompagnement du référent handicap pour le passage des épreuves du test CACES (Pôle formation UIMM Flandre maritime) - Adaptation des modalités d'évaluation en langue vivante - Accompagnements personnalisés à destination des alternants en situation de |
|---|---|---|

| | | |
|--|---|---|
| | | <p>troubles DYS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement d'un apprenant présentant des troubles du spectre autistique - Cours donnés en polycopiés <p>Aménagements logistiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptation hauteur des paillasse dans les laboratoires de sciences • Accessibilité du bâtiment aux PMR <p><u>Convention cadre nationale UIMM-Agefiph 2019 – 2022 et 2023 – 2026 : Focus sur la « Ressource handicap formation » de l'Agefiph</u></p> <p>Cette ressource coordonne la mise en place de solutions afin de sécuriser l'entrée et le suivi de la formation de l'apprenant, en prenant en compte les besoins de compensation. Elle aide à faire évoluer durablement les pratiques afin de rendre les formations professionnelles accessibles aux personnes en situation de handicap.</p> <p>Cette offre de services :</p> <ul style="list-style-type: none"> - permet aux acteurs de la formation de mieux sécuriser les parcours de formation des personnes en situation de handicap ; - accompagne les organismes de formation et CFA à penser et organiser l'accessibilité : organisationnelle, technique, physique, pédagogique jusqu'à la conception des actions de formation ; - soutient le référent handicap pour lui permettre de proposer des parcours de formation adaptés aux besoins des apprenants. |
| | <p>Article 9.2 – Favoriser l'essaimage de pratiques innovantes</p> <p>En fonction de l'état des lieux qualitatif visé à l'article 2, les pratiques innovantes recensées pour l'emploi et la formation des personnes</p> | <p>Pratiques innovantes répertoriées via Enquête régulière faite auprès des Pôles formations UIMM et des chambres syndicales territoriales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptation de la plateforme de recrutement des candidats à l'alternance (ajout de questions sur les aménagements) - Adaptation du guide d'entretien alternants - Sensibilisation des formateurs aux troubles Dys (Pôle formation UIMM Poitou- |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>en situation de handicap sont diffusées auprès de l'ensemble des centres de formation de la profession (AFPI et CFAI) à l'occasion d'un séminaire dédié à cette thématique.</p> <p>Sont encouragés les partenariats entre l'UIMM ou les chambres syndicales territoriales, les centres de la profession et les centres de formation dédiés aux personnes en situation de handicap préparant aux métiers industriels, en particulier les centres de rééducation professionnelle (CRP).</p> | <p>Charentes)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un contrat d'adaptation pour la validation du TOEIC ; - Echanges avec des formateurs pour la remédiation cognitive ou une identification d'outils issus des neurosciences - Réflexion sur des ressources digitales permettant de s'affranchir de la lecture pour privilégier l'apprentissage par l'action - Adhésion à l'association Osons l'égalité. Cette association informe et accompagne individuellement les jeunes en situation de handicap et favorise la réussite de leur projet professionnel en adéquation avec la réalité des entreprises. Pôle formation UIMM Bretagne <p>2 séminaires dédiés avec retour d'expériences innovantes et inspirantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 janvier 2020 sur le thème « Le rôle du référent handicap » - 12 janvier 2021 sur le thème « Comment améliorer mes pratiques de référent handicap ? » <p>+ Retour d'expériences inspirantes et innovantes et diffusion des pratiques à l'occasion de réunions régulières entre les référents handicap des pôles de formation et CST (95 référents : 1 référente nationale, 28 référents dans les CST et 66 référents dans les Pôles Formation)</p> <p>Pas de partenariat dédié.</p> |
|--|---|--|

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Article 9.3 – Qualifications professionnelles</p> <p>Le groupe technique paritaire « Qualifications » inscrit à son programme de travail les voies et moyens permettant d'adapter les modalités d'évaluation des CQPM de telle sorte que les candidats en situation de handicap puissent y avoir accès dans les mêmes conditions que les autres candidats.</p> <p>Il s'agit d'adapter le « Dispositif des Qualifications professionnelles » afin notamment de permettre, lors des évaluations de CQPM, l'accès, à la demande des candidats en situation de handicap, aux moyens de compensation du handicap dont ils pourraient bénéficier en situation de travail, ou, par exemple, d'attribuer du temps supplémentaire pour passer certaines épreuves.</p> | <p>Le dispositif des certifications professionnelles pris en application de l'accord emploi-formation du 8 novembre 2019 a été adopté en 2020 (voir bilan de l'accord emploi-formation)</p> <p>https://www.observatoire-metallurgie.fr/sites/default/files/2021-03/Dispositif%20des%20certif[...]20professionnelles%20CPNEFP%20du%2027%2010%202020.pdf,</p> <p>Le dispositif prévoit conformément à l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, que l'UIMM territoriale, centre de certification propose l'accès, à la demande des candidats en situation de handicap, aux moyens de compensation du handicap dont ils pourraient bénéficier en situation de travail (par exemple : attribution d'un temps supplémentaire pour passer certaines épreuves)."</p> <p>Création / révision des certifications : La prise en compte des problématiques du handicap se fait à plusieurs niveaux :</p> <p>Dans la phase de conception des certifications, celle-ci émerge au moment de l'analyse du travail et se traduit dans les référentiels</p> <ul style="list-style-type: none"> - En indiquant que lors de l'accueil de personnes en situation de handicap déclaré ou avec d'éventuelles inaptitudes, les activités mises en œuvre sont réalisées dans la limite des recommandations et aménagements demandés par le médecin du travail. - En spécifiant dans les conditions de mise en œuvre des compétences décrites dans les référentiels que les informations et ressources internes ou externes à l'entreprise concernant l'accueil et le management des personnes en situation de handicap sont nécessairement mises à disposition. - En spécifiant également les connaissances associées à cette situation. <p>Lors de la phase d'évaluation des compétences, en proposant des critères mesurables et observables adaptés à l'accueil de personnes en situation de handicap déclaré, arguments complétés par l'aménagement des épreuves.</p> |
|--|---|--|

| | | |
|---|---|--|
| <p>Article 10 – Anticipation des situations de handicap</p> | <p>Article 10.1 – Prévention des risques professionnels et des situations de pénibilité</p> <p>Les signataires rappellent l'importance de la prévention et de la détection des situations de travail susceptibles d'affecter la santé des salariés dans les entreprises de la métallurgie.</p> <p>A cet effet, les actions de prévention des situations de pénibilité, visées à l'article 15 de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie,</p> | <p>Actions de formation à destination du réseau UIMM :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Session organisée par le service SST - Fondamentaux de la prévention des risques professionnels - Service de prévention et de santé au travail (2024) - Pratique addictive en milieu de travail (2019 et 2024) <p>Ces sessions sont ouvertes aux juristes de chambres syndicales territoriales, chargés de mission HSE, préventeurs SST (une 50aine dans le réseau UIMM), chargés de mission RH, conseillers techniques.</p> <p>Il est prévu d'enrichir l'offre de formation en santé et sécurité au travail en intégrant également les deux thématiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondamentaux de la prévention des risques professionnels • Etat de santé et service de prévention et de santé au travail <p>L'UIMM a également animé plusieurs réunions d'information sur des thématiques de prévention. Elle relaie les publications d'organismes tels que l'INRS, l'ANACT, l'Assurance maladie, la DARES ainsi qu'Eurogip. A titre d'illustration, la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) est un sujet traité.</p> <p>L'UIMM met en avant des actions en matière de prévention (ex : semaine de la santé auditive au travail, semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail, outils de l'INRS sur le harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail, etc).</p> <p>Sur les sujets de santé et sécurité au travail, l'UIMM sensibilise le réseau des UIMM territoriales à travers de nombreuses notes sur l'importance de la prévention et de la détection des situations de travail susceptibles d'affecter la santé des salariés.</p> <p>Le contrat de génération a été abrogé depuis le 24 septembre 2017.</p> |
|---|---|--|

| | | |
|--|--|---|
| | comportent les outils permettant de réaliser les diagnostics adéquats, et de mettre en œuvre les plans d'action adaptés | |
| | <p>Article 10.2 – Évolution des handicaps</p> <p>Les entreprises veillent, à l'occasion, notamment, des entretiens professionnels visés à l'article 5 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, à identifier, avec le salarié reconnu travailleur handicapé, les évolutions éventuelles de son handicap, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions</p> | <p>Le guide d'utilisation et support de l'entretien professionnel a été mis à jour en janvier 2021 (nouvelle mise à jour en cours en 2024)</p> <p>Il procède au rappel des dispositions spécifiques de l'accord de décembre 2013 et intègre un encadré spécifique au travailleur en situation de handicap</p> |
| Article 11 – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé | <p>Incitation à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.</p> <p>La démarche tendant à la reconnaissance du handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Elle est cependant indispensable pour que le salarié bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation personnelle et professionnelle.</p> | |
| | <p>Article 11.1 – Sensibilisation des salariés en situation de handicap</p> <p>La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à</p> | <p>Le guide « Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la métallurgie » comprend une fiche pratique « Je suis un travailleur handicapé – quelques questions pratiques »</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | l'article 4, 1°, comporte un volet, à destination des salariés, sur l'intérêt que peut présenter pour eux le fait d'informer son employeur de la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé. | Déploiement d'une formation « Développer mon rôle de référent handicap » à destination du réseau emploi formation UIMM, CST et Pôles formation UIMM, avec un focus particulier pour inciter l'apprenti et le salarié à se faire reconnaître en situation de handicap (jeu de rôle). 68 référents handicap ont été formés au cours de 9 sessions de formation de septembre 2019 à décembre 2021 |
| | <p>Article 11.2 – Autorisation d'absence</p> <p>Afin de faciliter la réalisation des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou leur renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération, pour se rendre à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).</p> <p>Demande des partenaires sociaux pour valoriser les autorisations d'absence dans la liste des dépenses déductibles au titre de leur obligation d'emploi.</p> | <p>Pas de données, mais certaines entreprises ont inclus cette autorisation d'absence dans leurs accords handicap.</p> <p>Ne constitue pas une dépense déductible de l'OETH.</p> |
| Article 12 – Aide au maintien et au retour dans l'emploi | L'état des lieux mentionné à l'article 2 recense les pratiques d'entreprises permettant le maintien dans l'emploi. Il s'attache en particulier à identifier les actions menées en amont de la reconnaissance de la | Initiative Haute Savoie : Mise en relation avec l'équipe « maintien » de Cap emploi, Webinaire avec les entreprises et autres acteurs, avec partage d'outils, explication de la procédure RQTH et de solutions |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>qualité de travailleur handicapé, notamment lorsque des évolutions tenant à l'âge, à l'état de santé du salarié ou à un handicap ont été identifiées.</p> <p>Des mesures peuvent être mises en œuvre pour favoriser le retour dans l'emploi d'un salarié en arrêt de travail.</p> | |
| | <p>Rappel des dispositions légales sur la visite de pré reprise.</p> <p>Le salarié, en arrêt de travail, peut demander, en application de l'article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale, à suivre une action de formation professionnelle continue ainsi que des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil, sans préjudice de ses droits à l'indemnisation par la sécurité sociale.</p> <p>Dans certains cas, le retour anticipé au travail peut être souhaité par le salarié en liaison avec son médecin-traitant, le médecin du travail et l'employeur.</p> <p>Valorisation des services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) qui ont développé, dans le cadre d'action d'évaluation pendant l'arrêt de travail ou en vue du retour prochain au travail, des prestations, telles que les « essais encadrés », permettant d'envisager un retour dans l'emploi dans les meilleures conditions.</p> | <p>Les SAMETH ont fusionné en 2018 avec les Cap emploi.</p> <p>Pas de retour terrain sur les « essais encadrés » des SAMETH.</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>Par ailleurs, les signataires demandent à la branche « risques professionnels » de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) d'associer le Comité Technique National dédié aux industries de la métallurgie (CTN A) au suivi de l'expérimentation nationale relative au maintien dans l'emploi des victimes d'accidents du travail graves.</p> <p>Pour accompagner les entreprises, et leurs salariés, dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, ainsi que pour faciliter l'accès aux aides et prestations techniques, humaines et financières attachées à ces démarches, l'UIMM recherche, dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph visé à l'article 9.1, les moyens de promouvoir les relations entre les SAMETH et les entreprises de la métallurgie.</p> | <p>Axe non visé par les conventions avec l'Agefiph.</p> |
| <p>Article 13 – Évolution de carrière des personnes en situation de handicap</p> | <p>Rappel du principe de non-discrimination en matière d'évolution de rémunération et de carrière ainsi que dans l'accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue.</p> <p>La campagne visée à l'article 4, 1°, s'attache particulièrement à sensibiliser et promouvoir la formation des managers à l'encadrement des personnes en situation de handicap.</p> | |

| | | |
|---|---|---|
| <p>Article 14 – Reclassement en cas d'inaptitude</p> | <p>Rappel des dispositions légales en matière de reclassement à la suite d'une inaptitude. Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés à l'article L. 5213-3 du Code du travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié déclaré inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations du médecin du travail.</p> | <p>Le Guide pratique sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap intègre une fiche pratique sur le sujet : « Je dois faire face à un risque d'inaptitude ou à une inaptitude avérée »</p> |
| <p>Article 15 – Rôle des représentants du personnel</p> | <p>Le comité d'entreprise, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, ou la remise au travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés</p> | <p>Marche générale de l'entreprise (attributions générales du CSE) : « Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail. L. 2312-8 CT»</p> |
| <p>Article 16 – Bilan et suivi de l'accord</p> | <p>Un groupe de travail paritaire, à durée déterminée, est mis en place pour initier les actions spécifiques visées à l'article 5. Ce groupe de travail détermine en outre les indicateurs de suivi pertinents de l'accord, parmi lesquels le suivi annuel du taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein des entreprises relevant de la métallurgie.</p> | <p>Le GTP handicap s'est réuni à 5 reprises les : 7 février 2015 31 mars 2016 14 décembre 2017 3 avril 2019 26 septembre 2023</p> <p>La CCNM en confirme le principe : Il est prévu que la CPNEFP peut, en tant que de besoin, décider de créer des groupes techniques paritaires ad hoc qui traitent d'une thématique qu'elle définit dans le champ de l'emploi ou de la formation professionnelle, en particulier en matière de handicap. Ces groupes techniques paritaires agissent par délégation de la CPNEFP. (Titre III, Chapitre 2, Section 3)</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | La CPNE est chargée d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi. Bilan complet à l'échéance de l'accord. | Bilan annuel présenté en CPNEFP + présent bilan. |
| Article 17 – Champ d'application | Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer. | ∅ |
| Article 18 – Durée | Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. | ∅ |
| Article 19 – Portée | Caractère impératif des dispositions de l'accord. | ∅ |
| Article 20 – Dépôt | Dispositions légales sur le dépôt de l'accord | ∅ |

BRANCHES RATTACHEES

Convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile : Avenant n°89 du 20 mars 2024 relatif aux absences pour événements familiaux.

Du fait de la modification de la législation des droits à congés pour événements familiaux (Loi n°2023-622 du 19 juillet 2023), les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'article 4.12 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile relatif aux absences pour événements familiaux afin qu'il soit conforme à l'article L.3142-4 du Code du travail.

Cet avenant a été signé par FO, la CFE-CGC, CFDT, CGT et l'UPEAS.

Retrouvez ci-dessous les dispositions de cet accord.

Avenant n° 89 du 20 mars 2024 modifiant l'article 4.12 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile relatif aux absences pour évènements familiaux

PREAMBULE

Certains droits à congés pour évènements familiaux, mentionnés à l'article L. 3142-4 du Code du travail, ont été modifiés par la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023.

Les partenaires sociaux ont donc choisi de modifier en conséquence l'article 4.12 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 relatif aux absences pour évènements familiaux.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et entreprises d'expertise en automobiles (IDCC 1951).

ARTICLE 2 : MODIFICATION DES DROITS À CONGÉS PRÉVUS PAR L'ARTICLE 4.12 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Il est institué de nouveaux droits à congés pour évènements familiaux au sein de l'article 4.12 de la Convention collective.

En conséquence, l'article 4.12 de la convention collective est modifié comme suit (les éléments modifiés sont surlignés) :

«

Le salarié ou la salariée a droit à une autorisation d'absence de courte durée, dans les conditions légales, laquelle n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

L'autorisation d'absence est accordée, sur justification, à l'occasion des évènements suivants :

- Le mariage ou le PACS du salarié (y compris s'il s'agit d'un remariage) : 5 jours (Cinq jours) ;
- Le mariage d'un enfant : 2 jours (deux jours) ;
- Chaque naissance survenue au sein du foyer du ou de la salariée : 3 jours (trois jours) ;

Ces jours de congés bénéficient également au père et, le cas échéant, au conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS.

Cette période de congés commence à courir, au choix du ou de la salarié(e), le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

- L'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours (trois jours) :
Conformément au Code du travail, ce congé débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date.
- L'annonce de la survenance du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours (Cinq jours) :
- Le décès du grand-parent : 1 jour (un jour) :
- Le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS : 4 jours (Quatre jours) :
- Le décès du père, de la mère, du beau-parent, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours (trois jours) :
- Le décès d'un enfant de 25 ans (vingt-cinq ans) et plus : 12 jours (douze jours) :
- Le décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans (vingt-cinq ans) : 14 jours (quatorze jours) :
- Le décès d'un enfant, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent : 14 jours (quatorze jours) :
- Le décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à la charge effective et permanente du salarié (e) : 14 jours (quatorze jours) :
- Conformément au Code du travail, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans (vingt-cinq ans) ou d'une personne âgée de moins de 25 ans (vingt-cinq ans) à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit (huit) jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.
Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.
Ce congé de deuil est distinct du congé de décès visé aux alinéas précédents.

Les jours d'absence mentionnés ci-dessus sont exprimés en jours ouvrables.

Sauf exception (prévue par la législation ou la convention collective), les jours d'absence prévus ci-dessus doivent être pris, dans la mesure du possible, dans la période de survenance de l'événement familial et au plus tard dans un délai d'un an.

Pour la détermination de la durée du congé payé annuel, ces absences sont assimilées à des jours de travail effectif. »

ARTICLE 3 : ABROGATION DE L'AVENANT N°83

Compte tenu de ce qui précède, les partenaires sociaux conviennent d'abroger l'avenant n°83, également relatif aux droits à congés pour événements familiaux, et qui n'a plus lieu d'être.

Cet avenant s'incorpore à la Convention collective, à l'article 4.12 dont il fixe la nouvelle rédaction.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

ARTICLE 5 : DURÉE - ENTRÉE EN VIGUEUR - EXTENSION

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Il sera établi autant copies (numériques) qu'il y a de parties signataires pour qu'il en soit remis un exemplaire à chacune d'entre elles.

Fait à Paris, le 20 mars 2024,

Entre l'organisation patronale :

Fédération française de l'expertise automobile (FFEA), représentée par Laurent HALBERT

Laurent HALBERT

Laurent HALBERT (25 mars 2024 11:41 GMT+1)

Et les organisations syndicales de salariés :

Fédération CFDT des banques et assurances, représentée par Bruno PANTANELLA


Bruno PANTANELLA (4 avr. 2024 17:43 GMT+2)

CFE/CGC Fédération de l'assurance, représentée par Pierre-Emmanuel CHEVALLIER

Pierre-Emmanuel CHEVALLIER
Pierre-Emmanuel CHEVALLIER (21 mars 2024 18:18 GMT+1)

Fédération FO de la Métallurgie, représentée par Bruno REYNES


Bruno REYNES (22 mars 2024 15:00 GMT+1)

CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de prévention, représentée par Noël LECHAT

Noël LECHAT
Noël LECHAT (21 mars 2024 15:59 GMT+1)

Union Professionnelle des Experts en Automobile Salariés (UPEAS), représentée par Yves SCHIELE


Yves SCHIELE (22 mars 2024 17:29 GMT+1)

ACCORDS D'ENTREPRISE

CAF REICHSHOFFEN : NAO sur les salaires 2024

Le présent accord collectif prévoit notamment une augmentation générale brute de 3,1% avec un talon minimum d'augmentation de 80 € bruts mensuels pour la catégorie des mensuels et de 1,3% pour les cadres.

FO est signataire de l'accord.

Retrouvez ci-dessous l'intégralité de l'accord.



ACCORD COLLECTIF
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2024

Entre :

La Société CAF REICHSHOFFEN, Société Anonyme Simplifiée à associé Unique, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Strasbourg sous le n° 893 476 259 00021, ayant son siège 6 route de Strasbourg 67110 REICHSHOFFEN, représentée par Monsieur Gorka GOMEZ,

d'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales Représentatives des salariés, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail :

- CFE-CGC, représentée par Monsieur Christophe HITTER, en sa qualité de délégué syndical,
- CGT, représentée par Monsieur Christophe HEITZ, en sa qualité de délégué syndical,
- FO, représentée par Monsieur Hervé FILLHARDT, en sa qualité de délégué syndical,

d'autre part,

Ci-après désignées ensemble, « *les Parties* »

Il a été convenu ce qui suit :

| | sommaire | |
|---|-----------------|---|
| Préambule :..... | | 2 |
| Article 1 – CHAMP D'APPLICATION | | 2 |
| Article 2 – AUGMENTATIONS GENERALE ET INDIVIDUELLES | | 2 |
| Article 3 – REVALORISATION DES INDEMNITES KILOMETRIQUES | | 3 |
| Article 4 – PRIME TEAM LEADER | | 3 |
| Article 5 – APPLICATION DES AUGMENTATIONS | | 3 |
| Article 6 – DISPOSITIONS FINALES..... | | 3 |

G.G.
C.H.
F.H.
C.H.



Préambule :

Les parties se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2024, prévue aux articles L.2242-1 et suivants du code du travail, les 21 décembre 2023, 15 et 25 janvier 2024.

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire, le présent accord a été conclu, étant rappelé que l'ensemble des avantages et normes qu'il institue constituent un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres. Ils ne se cumulent pas avec les dispositions prévues par la branche ayant le même objet. En application de l'article L.2253-3 du Code du travail, les stipulations du présent accord prévalent sur celles ayant le même objet et prévues par la convention de branche.

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif d'entreprise concerne l'ensemble des salariés de la Société dans les conditions ci-dessous définies.

Article 2 – AUGMENTATIONS GENERALE ET INDIVIDUELLES

Pour la catégorie des MENSUELS, il a été convenu :

- une augmentation générale brute de 3,1 % avec un talon minimum d'augmentation de 80 € bruts mensuels ;
- un budget d'augmentations individuelles de 1,2 %.

Pour la catégorie des CADRES, il a été convenu :

- une augmentation générale brute de 1,3 % ;
- un budget d'augmentations individuelles de 3 %.

Ces augmentations seront mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2024.



Article 3 – REVALORISATION DES INDEMNITES KILOMETRIQUES

A compter du 1^{er} janvier 2024, le barème des indemnités kilométriques est réévalué de 4% sur toutes les tranches.

Article 4 – PRIME “ TEAM LEADER “

A compter du 1^{er} janvier 2024, la prime des team leader est revalorisée de 82,51€ à **130 €** bruts mensuels.

Article 5 – APPLICATION DES AUGMENTATIONS GENERALE ET INDIVIDUELLES

Dans un objectif de clarifier l'éligibilité aux augmentations générale et individuelles, il a été décidé ce qui suit :

- **Augmentation générale :**
Pour être éligible à cette augmentation, le salarié doit remplir 2 conditions : être présent au moment du versement et avoir une ancienneté antérieure au 1^{er} janvier 2024.

- **Augmentations individuelles :**
Pour être éligible à ces augmentations, le salarié doit avoir une ancienneté minimum de 3 mois avant le 1^{er} janvier 2024, c'est à dire être présent avant le 1^{er} octobre 2023.

Article 6 - DISPOSITIONS FINALES

6.1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à l'exercice fiscal de la société, pour laquelle sont établies les prévisions économiques, à savoir pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

À cette dernière date, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison notamment de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.



6.2 Suivi – rendez-vous – interprétation de l'accord

Les éventuelles difficultés pouvant naître de l'application du présent accord seront réglées selon la procédure contractuelle ci-après définie. En préalable à toute action contentieuse, les Parties conviennent, en cas de désaccord constaté sur l'application du présent accord, de se réunir pour rechercher une solution aux problèmes d'interprétation, en se réunissant au cours d'au moins 2 réunions.

6.3 Formalités, publicité partielle, notification et dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, l'accord sera notifié à toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont :

- un exemplaire auprès de l'administration du travail dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires, sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr
- un exemplaire auprès du greffe du conseil de Prud'hommes de Haguenau.

Une version électronique sera mise à disposition des salariés sur le Teamspace RH.
Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale signataire.

Reichshoffen, le 2 février 2024

Pour la Société CAF Reichshoffen :

| | |
|----------------------|---|
| Monsieur Gorka GOMEZ |  |
|----------------------|---|

MECACHROME : NAO sur les salaires 2024

A l'issue du processus de NAO, il a été notamment convenu un budget global de 3% de la masse salariale alloué au titre des augmentations de salaires applicables aux salariés.

Retrouvez ci-après l'ensemble des dispositions de l'accord qui a été signé par FO.

**ACCORD COLLECTIF DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
DU GROUPE MECACHROME**

Entre :

Les entités juridiques composant le Groupe MECACHROME (liste annexée) et représentées par Stéphane LEGRAND, DRH Groupe MECACHROME.

D'une part,

Et :

Le syndicat FO représenté par Stéphane CARRE, en sa qualité de coordonnateur ;

Le syndicat CFDT représenté par Maxime SAUVE, en sa qualité de coordonnateur ;

Le syndicat CFTC représenté par Miguel GARCIA, en sa qualité de coordonnateur ;

Le syndicat CFE-CGC représenté par Virginie DAILLENCOURT, en sa qualité de coordonnatrice ;

D'autre part,

PREAMBULE

Conformément à l'article L.2242-1 du code du travail, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ainsi qu'une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

Comme le prévoit l'article L.2232-33 du code du travail et en application de l'accord sur les voies et moyens du dialogue social au sein de Groupe Mecachrome conclu le 12 décembre 2023, l'ensemble des négociations prévues au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions et ainsi dispenser chaque entreprise d'effectuer la négociation à son niveau.

Il est convenu que le présent accord vaut également ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions applicables.

A l'issue du processus de NAO dont résultent les dispositions qui suivent, les parties conviennent de l'ouverture d'une négociation spécifique relative à la qualité de vie et aux conditions de travail dans le courant du 1^{er} semestre 2024.

Dans ce contexte, les parties se sont réunies :

- Le 19 décembre 2023 pour discuter des modalités de la négociation, établir le calendrier, fixer les thématiques à traiter et les indicateurs sociaux à communiquer ;
- Le 16 janvier 2024 pour présentation des indicateurs sociaux ;
- Le 24 janvier 2024 afin de poursuivre les échanges notamment à l'appui d'indicateurs sociaux complémentaires et échanges des premières propositions respectives des organisations syndicales et la direction ;
- Le 6 février 2024 pour examen et discussion autour d'un projet transmis préalablement aux OS ;
- 13 février 2024 pour une dernière réunion de négociation et le 28 février pour la clôture des NAO.

Les données sociales remises aux organisations syndicales aux fins d'analyse et échanges avec la Direction leur ont permis de disposer des informations nécessaires à l'établissement de leurs revendications.



1

DocuSign Envelope ID: 2BDCBDDC-F74D-41B3-9C94-7540F719CFED

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des différentes entités qui composent le Groupe Mecachrome, lesquelles sont listées en annexe. Les conditions d'application telles que l'ancienneté ou les dates de mises en œuvre seront mentionnées pour chaque mesure, le cas échéant.

Article 2. Politique de rémunération

Un budget global de 3% de la Masse Salariale est alloué au titre des augmentations de salaires applicables aux salariés visés ci-dessous à l'article 2.1.

Ces mesures seront mises en œuvre dès que possible après la signature du présent accord et prennent effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2024 sauf exception strictement visée dans le présent article. Elles sont applicables à tous les salariés justifiant d'une ancienneté d'un an au 1^{er} janvier 2024, à l'exception des contrats en alternance.

Les salariés dont le contrat de travail serait suspendu au moment de la mise en œuvre du présent accord, et pour quelque cause que ce soit, bénéficieront de l'augmentation générale prévue ci-dessous, à leur reprise effective du travail. L'augmentation figurera donc sur le premier bulletin de paie qui suivra.

Les personnes non augmentées individuellement depuis 6 ans feront l'objet d'une attention particulière. Un bilan des augmentations individuelles sera effectué et présenté en CSE.

En cas de revalorisation du SMIC en raison de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation par rapport à l'indice pris en compte lors de l'établissement du dernier montant du SMIC, les parties signataires conviennent de se retrouver avant le 31 décembre 2024 afin d'examiner l'impact de cette situation sur la politique salariale et ce, sans préjudice des mesures qui suivent.

2.1 Mesures salariales en fonction des catégories d'emploi

Pour les salariés dont l'emploi est classé A, B ou C :

- Augmentation Générale de 2,2% (avec un talon de 60 €)
- Augmentation Individuelle de 0,8% (les salariés bénéficiaires percevront une augmentation d'au moins 1,5%).

Pour les salariés dont l'emploi est classé D ou E :

- Augmentation Générale de 1,7% (avec un talon de 50 €)
- Augmentation Individuelle de 1,3% (les salariés bénéficiaires percevront une augmentation d'au moins 1,8%).

Pour les salariés dont l'emploi est classé F et supérieur :

- Augmentation Individuelle de 3% (les salariés bénéficiaires percevront une augmentation d'au moins 2%).

Les revalorisations de rémunération précitées s'appliquent au salaire de base (35h/Forfait jours).

2.2 Mesure spécifique en matière de réduction des écarts de rémunération femmes/hommes

Soucieux de réduire les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est alloué un budget correspondant à 0,3 % de la Masse Salariale Globale.

Cette mesure fera l'objet d'une campagne spécifique qui sera mise en œuvre au 1^{er} octobre 2024.

2.3 Mesure spécifique complémentaire en matière d'augmentation individuelle des salaires

Afin de porter la meilleure attention à certains cas spécifiques comme les salariés qui n'auraient pas bénéficié d'une augmentation individuelle depuis 6 ans ou plus incluant la campagne de janvier 2024, il est alloué un budget correspondant à 0,2 % de la Masse Salariale Globale.

Cette mesure fera l'objet d'une campagne spécifique qui sera mise en œuvre au 1^{er} octobre 2024.

Les mesures applicables au titre des articles 2.2 et 2.3 seront mises en œuvre en étroite collaboration entre les différents sites et la Direction des Ressources Humaines du Groupe. Elles feront l'objet d'un bilan Groupe auprès des partenaires sociaux en vue de la NAO 2025 afin d'examiner leur portée.

ca SC MS MG WD

2

DocuSign Envelope ID: 2BDCBDDC-F74D-41B3-9C94-7540F719CFED

Article 3. Autres dispositions

Dans une volonté établie et constante de convergence au sein du Groupe Mecachrome, il a été décidé un certain nombre de mesures complémentaires.

3.1 Titres restaurant

Les parties conviennent que les salariés bénéficient des titres restaurant sans condition d'ancienneté dès lors qu'ils sont liés à une entité juridique du Groupe par un contrat de travail.

Le montant du titre restaurant actuellement fixé à 9,15€ et financé par l'employeur à 80% est revalorisé à compter du 1^{er} avril 2024 pour être porté à 9,60 €. La part employeur reste fixée à 80% du nouveau montant.

Par souci d'équité, le montant des primes paniers dont bénéficient certaines catégories de salariés sera revalorisé à hauteur de l'augmentation de la part employeur du titre restaurant sans que cela ne puisse conduire à un montant supérieur à 2 fois le plafond d'exonération fixé par l'URSSAF pour lesdites primes paniers à la date de signature du présent accord (le plafond d'exonération d'une prime panier étant de 7,30€, le montant de la prime panier ne pourra pas être supérieur 14,60€).

3.2 Prime de parrainage

Conscients que le recrutement et la fidélisation des salariés du Groupe constituent un gage de réussite des enjeux de demain et doivent s'accompagner de dispositifs incitatifs, il est convenu de pérenniser et d'améliorer les dispositions en vigueur en matière de parrainage des nouveaux salariés quelle que soit la nature de l'engagement qui les lie au Groupe (temporaire ou à durée indéterminée).

Ainsi, chaque salarié qui permettra le recrutement d'un nouveau collaborateur se verra récompensé par le versement d'une prime de parrainage en deux ou trois temps :

- 200 € au bout d'un mois de présence effective,
- 300 € supplémentaires au bout de 6 mois de présence effective,
- 100 € au moment de l'embauche définitive en CDI quelle qu'en soit la date.

Les présentes dispositions s'appliquent pour l'arrivée de tout nouveau collaborateur à compter du 1^{er} mars 2024. En sont exclus les salariés membres du Comex, des Codir de site et des services Ressources Humaines.

3.3 Gratification versée à l'occasion de l'obtention d'une médaille d'honneur du travail

La médaille d'honneur du travail est une distinction honorifique qui a notamment pour but de récompenser l'ancienneté de services d'un salarié.

Les salariés qui justifieront d'une ancienneté de 20, 30, 35 ou 40 ans au sein du Groupe Mecachrome à l'occasion de l'obtention d'une médaille d'honneur du travail bénéficieront d'une gratification exceptionnelle dans les conditions suivantes :

| Médaille | Ancienneté dans le groupe | Montant de la prime |
|----------|---------------------------|---------------------|
| Argent | 20 | 600 € |
| Vermeil | 30 | 800 € |
| Or | 35 | 1 000 € |
| Grand or | 40 | 1 200 € |

Les présentes dispositions entrent en vigueur en 2024, ce y compris pour la promotion d'attribution des médailles d'honneur du travail du 1^{er} janvier.

CA SC MS MG UD

3

DocuSign Envelope ID: 2BDCBDDC-F74D-41B3-9C94-7540F719CFED

3.4 Congés supplémentaires (anciens congés d'ancienneté)

Le congé payé légal (5 semaines) des salariés est augmenté dans les conditions suivantes ... :

- 1 jour ouvrable pour le salarié ayant 2 ans d'ancienneté
- Ou 2 jours ouvrables pour le salarié ayant 45 ans et au moins 2 ans d'ancienneté
- Ou 3 jours ouvrables pour le salarié ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté

.... Ce à quoi s'ajoute :

1 jour ouvrable pour les salariés cadres dirigeants ou en convention de forfait (en jours ou en heures sur l'année) et ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Ou 1 jour ouvrable pour les salariés qui ne sont ni cadres dirigeants ni en convention de forfait (en jours ou en heures sur l'année) et ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

Ces nouvelles règles s'appliquent au 1er juin 2024 et se substituent aux anciennes règles par souci d'harmonisation et ce quelle que soit la nature de la règle antérieurement en vigueur.

En tout état de cause, les salariés conserveront au moins le même nombre de congés payés supplémentaires que ceux acquis au 31 décembre 2023.

3.5 congés pour évènement de famille

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

| Evènements de famille | Durée |
|---|---------------------|
| Jours prévus par la Convention Collective | |
| 1°Mariage d'un enfant | 1 jour ouvrable |
| 2°Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité° | 3 jours ouvrables |
| 3°Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption | 3 jours ouvrables |
| 4°Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même | 5 jours ouvrables |
| 5°Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou deuil d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié** | 8 jours ouvrables |
| 6°Décès du beau-père*, de la belle-mère*, d'un frère ou d'une sœur | 3 jours ouvrables |
| 7°Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant | 2 jours ouvrables |
| 8°Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié** | 7 jours ouvrés |
| 9°Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié | 1 semaine |
| 10°Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin en cas d'enfant(s) à charge (non cumulable avec les jours décès prévus au 6° du présent article) | 5 jours calendaires |
| 11°Décès d'un grand-parent | 1 jour calendaire |
| 12°Décès d'un petit-enfant | 1 jour calendaire |
| Jours conventionnels Mecachrome | |
| 13°Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père ou de la mère | 5 jours ouvrables |
| 14°Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur* | 1 jour ouvrable |

CA SC MS MG VD

4

DocuSign Envelope ID: 2BDCBDDC-F740-41B3-9C94-7540F719CFED

*Il est entendu que les autorisations d'absences liés au décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur s'entendent d'un lien de parenté établi par le mariage, le pacs ou le concubinage ayant fait l'objet d'une déclaration préalable du salarié auprès de son service RH.

**Douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente en vertu du code du travail, plus favorable.

Une note complémentaire précisera l'ensemble des dispositions et des modalités d'application des différents congés désormais en vigueur sur le périmètre du groupe (congés supplémentaires, congés pour événements de famille...).

Article 4. Date et Durée d'application // Dépôt

Le présent accord s'applique pour une durée indéterminée à compter du lendemain des formalités de dépôt sauf date d'application différente identifiée par mesure.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail et un exemplaire original sera déposé au Conseil de Prud'hommes de Toulouse.

Fait à Blagnac, le 28/02/2024

Pour le syndicat FO,
Stéphane CARRE

Stéphane CARRE

La Direction
Stéphane LEGRAND – DRH Du Groupe

Pour le syndicat CFDT,
Maxime SAUVE

Maxime SAUVE

Stéphane LEGRAND

Pour le syndicat CFTC,
Miguel GARCIA

Miguel GARCIA

Pour le syndicat CFE-CGC,
Virginie DAILLENCOURT

Virginie DAILLENCOURT

Annexe

Liste des entités juridiques comprises dans le Groupe MECACHROME
à la date de signature du présent accord

- MECACHROME France SAS dont le siège social est situé 7 avenue Albert Durand 31 700 Blagnac ;
- MECACHROME Toulouse dont le siège social est situé 2 rue Saint-Exupéry ZI de la Saudrune 31 140 Launaguet ;
- MECACHROME Atlantique SAS dont le siège social est situé 102 rue du moulin des landes 44 980 Sainte Luce S/Loire ;
- CHATAL SAS dont le siège social est situé 20 boulevard de la Brière 44410 Herbignac ;
- ETABLISSEMENTS JEAN-CLAUDE BOUY SAS dont le siège social est situé route de la Chataigneraie 85120 Saint-Hilaire-de-Voust ;
- We Are SAS 1200 avenue d'Italie 82000 Montauban;
- FARELLA SAS dont le siège social est situé 1956 Avenue d'Italie 82000 Montauban ;
- GAMMA-TIAL SAS dont le siège social est situé Zi route de Chinon 37120 Richelieu ;
- HITIM Groupe SAS dont le siège social est situé 4 rue du radar 74 000 Annecy ;
- TARAMM SAS dont le siège social est situé Zone Industrielle de Bonzom 09270 Mazères.

5

BLANC AERO INDUSTRIES VDR : NAO sur les salaires

Au cours de plusieurs réunions de négociations, les parties se sont réunies afin d'aborder les différents thèmes de la négociation obligatoire relative aux salaires.

Retrouvez ci-dessous le contenu du présent accord qui a été signé par FO.

BLANC AERO INDUSTRIES VDR Négociation Annuelle Obligatoire Accord 2024



A l'issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, il a été convenu ce qui suit entre les parties :

Monsieur Johan Fabre, en qualité de Directeur d'établissement de Villefranche de Rouergue (VDR) de la Société Blanc Aéro Industries (BAI)

D'une part ;

Et

Monsieur René Marty, Délégué Syndical CFE-CGC,

Madame Adeline Charrié, Monsieur Guillaume Castelnau, Délégués Syndicaux CGT,

Madame Elizabeth De Andrade, Monsieur Jérôme Nigris, Délégués Syndicaux FO

D'autre part

PREAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, il a été préalablement précisé entre les parties que la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2023 a fait l'objet d'une restitution statistique précise et complète. Par ailleurs, il a été rappelé que la politique salariale proposée pour 2023 avait eu pour ambition de prendre en compte les tensions inflationnistes qui pèsent sur chacun des salariés de l'entreprise malgré les contraintes économiques et budgétaires qui s'imposent à l'entreprise dans un contexte de redressement économique.

La Direction et les organisations syndicales ont partagé la volonté de maintenir pour 2024 un juste équilibre entre accompagnement des salariés, investissement et confiance dans l'avenir pour l'ensemble des salariés et respect des grands équilibres économiques de l'entreprise.

Au cours de plusieurs réunions de négociations, les parties se sont réunies afin d'aborder les différents thèmes de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-1 du Code du travail dont la partie salariale :

Les réunions se sont tenues les :

- Le 19 octobre 2023
- Le 23 novembre 2023
- Le 7 décembre 2023
- Le 15 décembre 2023
- Le 5 février 2024
- Le 27 février 2024
- Le 8 mars 2024

Accord NAO – 8 mars 2024

1 Internal Publ

DE MR JN CG

JF

Lors de ces réunions, les thèmes relatifs aux salaires, à la durée et à l'organisation du temps de travail ont été abordés. Les parties déclarent et attestent que la direction a engagé sérieusement et loyalement les négociations et que les organisations syndicales représentatives CFE-CGC, CGT et FO ont disposé des informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Au cours des réunions, la Direction a présenté des informations portant notamment sur la situation économique générale ainsi qu'un bilan des rémunérations.

Les discussions et négociations des parties présentes ont tenu compte de la mise en œuvre de la Nouvelle Convention Collective de la métallurgie, incluant d'éventuels ajustements requis pour assurer sa pleine application.

Il a été rappelé entre les parties que la négociation annuelle portant sur le partage de la valeur ajoutée, et plus particulièrement sur l'intéressement a fait l'objet de la signature d'un accord spécifique le 26 juin 2023.

Par ailleurs il a également été rappelé entre les parties que des négociations ont été ouvertes en vue de la conclusion de l'accord sur l'égalité professionnelle et la QVT pour la société BLANC AERO INDUSTRIES, au cours du premier semestre 2024.

Par ailleurs, il a été mentionné entre les parties que la négociation portant sur la durée et l'organisation du travail a fait l'objet de la signature d'un accord spécifique le 22 novembre 2023, avec prise d'effet le 1er janvier 2024.

A l'issue des différentes réunions, les parties en présence conviennent d'établir par la présente un accord, conformément aux dispositions applicables.

1. Déroulement des négociations

1-1 Réunion du 19 octobre 2023 :

Définition de la délégation de chaque organisation syndicale.

1-2 Réunion du 23 novembre 2023 :

Communication des documents portant sur les données sociales arrêtées au 31 août 2023 suivantes : les effectifs hommes/femmes par classification et par catégorie socioprofessionnelle, les salaires de base, moyen, mini, maxi et médian, les augmentations individuelles et les promotions, le suivi des entrées et des départs, les pyramides des âges et le rappel des accords en vigueur.

1-3 Réunion du 7 décembre 2023 :

Echanges sur les données sociales arrêtées au 31 août 2023 suivantes : les effectifs hommes/femmes par classification et par catégorie socioprofessionnelle, les salaires de base, moyen, mini, maxi et médian, les augmentations individuelles et les promotions, le suivi des entrées et des départs, les pyramides des âges et le rappel des accords en vigueur.

DE

MR

JN

CG

SF

1-4 Réunion du 15 décembre 2023 :

Revendications CFE-CGC :

- Augmentation générale de 6% pour l'ensemble des salariés
- Augmentation individuelle de 2% pour tous les employés, ouvriers, agents de maîtrise et techniciens
- 5^{ème} jour de congés ancienneté : pour les salariés non-cadres si ancienneté supérieure à 25 ans
- 5 minutes par jour d'HRE, pour le passage des consignes pour les salariés en production soit 25 minutes/semaine.

Revendications CGT :

- Participation à la mutuelle à 75%.
- Augmentation générale de 8 % pour tout le personnel avec un talon de 180 euros
- Prise en compte du temps de pause comme du temps de travail effectif.
- Pont de l'ascension offert.
- 1 h de réunion annuelle payée pour informer les salariés.
- Création d'une grille des salaire (SMH) sans prise en compte des primes.
- Augmentation de la majoration des heures de nuits de 17% à 18%.
- Pour le personnel en 3X8, 5 minutes (HRE) par jours pour le passage des consignes.
- 4 jours pour événement parent malade.
- 1 jour supplémentaire pour 25 ans d'ancienneté.
- 16% de prime d'ancienneté entre 20 et 25 ans et 17% au-delà de 25 ans.

Revendications FO :

- Augmentation générale : 6% pour tous, cadres compris
- Augmentations individuelles avec mise en place de 5 critères (Productivité, Assiduité, Autonomie, Polyvalence et Comportement)
- Budget de revalorisation des salaires inférieurs ou égaux à 13,5€/h pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté
- Journée du 10 mai 2024 offert
- Un jour offert si CA dépassé
- 3 jours offerts pour congé menstruel
- Mesures séniors : aide à l'achat de trimestres
- Mesures séniors : compensation des pertes sur la pension de retraite dues au chômage partiel
- Un jour d'ancienneté supplémentaire après 25 ans ou augmentation de la prime d'ancienneté jusqu'à 16%
- Travail de nuit : augmentation à 25 minutes des HRE par jour de nuit
- Non-prise en compte du bonus dans le calcul du SMH pour les cadres
- Mise en place d'une prime d'ancienneté pour les cadres

1-5 Réunion du 5 février 2024

Discussion sur l'ensemble des revendications des organisations syndicales.

Discussion sur la possibilité d'étudier de nouveaux horaires d'équipe 2*8 et nuit : plusieurs modèles sont discutés afin de diminuer le taux d'absentéisme et de suivre les préconisations de la médecine du travail.

1-6 Réunion du 27 février 2024

Pour répondre favorablement aux demandes émanant de la CFE-CGC, de la CGT et de FO, la direction évoque les propositions suivantes, sous réserve de signature :

Proposition 1 :

Pour les salariés non-cadres

- Une augmentation générale de 3,3 % applicable au 1^{er} janvier 2024
- Un budget d'augmentation individuelle de 1 % de la masse salariale des collaborateurs non-cadres

Pour les salariés cadres :

- Le personnel cadre fait l'objet d'augmentations individuelles.
- L'enveloppe d'AI des cadres sera au minimum équivalente à 4% de la masse salariale cadres à effet du 1er janvier 2024.

Pour tous les salariés :

- 1 jour offert aux salariés ayant besoin d'accompagner un parent pour des soins médicaux (modalités à définir)
- 1 jour offert à tous les salariés si l'objectif concernant le taux d'absentéisme est atteint
- Un jour sera offert et disponible dans le compteur individuel, sous la condition suivante : coefficient de présence individuel supérieur ou égal à 0,97 (ce coefficient sera identique à celui utilisé pour le calcul de l'acompte de l'intéressement de septembre) pour une personne à temps plein (modalités de période de référence et de période de prise à définir).

Proposition 2 :

Pour les salariés non-cadres

- Une augmentation générale de 3.7 % applicable au 1^{er} janvier 2024
- Un budget d'augmentation individuelle de 0.8 % de la masse salariale des collaborateurs non-cadres

Pour les salariés cadres :

- Le personnel cadre fait l'objet d'augmentations individuelles.
- L'enveloppe d'AI des cadres sera au minimum équivalente à 4% de la masse salariale cadres à effet du 1er janvier 2024.

Pour tous les salariés :

- 1 jour offert aux salariés ayant besoin d'accompagner un parent pour des soins médicaux (modalités à définir)
- Un jour sera offert et disponible dans le compteur individuel, sous la condition suivante : coefficient de présence individuel supérieur ou égal à 0,97 (ce coefficient sera identique à celui utilisé pour le calcul de l'acompte de l'intéressement de septembre) pour une personne à temps plein (modalités de période de référence et de période de prise à définir).

DE

MR

JN CG

SP

Proposition 3 :

Pour les salariés non-cadres

- Une augmentation générale de 3.5 % applicable au 1^{er} janvier 2024
- Une augmentation générale de 0.5 % applicable au 1^{er} juillet 2024
- Un budget d'augmentation individuelle de 0.8 % de la masse salariale des collaborateurs non-cadres

Pour les salariés cadres :

- Le personnel cadre fait l'objet d'augmentations individuelles.
- L'enveloppe d'AI des cadres sera au minimum équivalente à 4% de la masse salariale cadres à effet du 1^{er} janvier 2024.

Pour tous les salariés :

- Un jour sera offert et disponible dans le compteur individuel, sous la condition suivante : coefficient de présence individuel supérieur ou égal à 0,97 (ce coefficient sera identique à celui utilisé pour le calcul de l'acompte de l'intéressement de septembre) pour une personne à temps plein (modalités de période de référence et de période de prise à définir).

Proposition 4 :

Pour les salariés non-cadres

- Une augmentation générale de 4.3 % applicable au 1^{er} janvier 2024
- Un budget d'augmentation individuelle de 0.5 % de la masse salariale des collaborateurs non-cadres

Pour les salariés cadres :

- Le personnel cadre fait l'objet d'augmentations individuelles.
- L'enveloppe d'AI des cadres sera au minimum équivalente à 4% de la masse salariale cadres à effet du 1^{er} janvier 2024.

Pour tous les salariés :

- Un jour sera offert et disponible dans le compteur individuel, sous la condition suivante : coefficient de présence individuel supérieur ou égal à 0,97 (ce coefficient sera identique à celui utilisé pour le calcul de l'acompte de l'intéressement de septembre) pour une personne à temps plein (modalités de période de référence et de période de prise à définir).
- Mise à disposition de protections hygiéniques sur le site.

1-7 Réunion du 8 mars 2024

Les parties conviennent de retenir les propositions suivantes pour 2024 :

Pour les salariés non-cadres

- Une augmentation générale de 4,3 % applicable au 1^{er} janvier 2024
- Un budget d'augmentation individuelle de 0.5 % de la masse salariale des collaborateurs non-cadres applicable au 01/07/24

Pour les salariés cadres :

- Le personnel cadre fait l'objet d'augmentations individuelles.
- L'enveloppe d'AI des cadres sera au minimum équivalente à 4% de la masse salariale cadres à effet du 1er janvier 2024.

Au cours de cette réunion, les parties finalisent les autres mesures.

2. Champ d'application de l'accord portant sur l'année 2024

Le présent accord pour l'année 2024 s'applique aux salariés présents à l'effectif de l'établissement à la date de signature de l'accord et présents au moment des mois de versements.

3. Mesures portant sur la durée et l'organisation du travail

La direction s'engage à continuer les discussions sur :

- La possibilité d'étudier de nouveaux horaires d'équipe 2*8 et nuit.
- Lancer un test d'un nouvel horaire de travail avec un format 6J/7 dans un secteur pilote

4. Autres mesures

Le site sera fermé le vendredi 16 août. Cette journée devra être récupérée par l'ensemble des salariés le samedi 27 avril 2024 sur les équipes de journée, du matin et de l'après-midi. Ces heures de récupération ne donneront pas droit à majoration. A défaut, un jour de congés devra être posé.

Un jour sera offert et disponible dans le compteur individuel, sous la condition suivante :

- Coefficient de présence individuel supérieur ou égal à 0,97 (ce coefficient sera identique à celui utilisé pour le calcul de l'acompte de l'intéressement de septembre) pour une personne à temps plein. Ce coefficient de présence sera calculé sur la période de paie de mars à novembre 2024. La prise de ce jour devra se situer sur la période de paie de décembre 2024 à mai 2025

La direction s'engage à mettre à disposition des protections hygiéniques sur le site.

DE MR

JN CG

JP

La direction s'engage à ouvrir les discussions sur la possibilité d'offrir deux demi-journées aux salariés souhaitant accompagner un parent malade, dans le cadre des négociations portant sur l'égalité professionnelle et la QVT pour la société BLANC AERO INDUSTRIES.

La direction s'engage à démarrer un test, pour un an, concernant le passage de consigne entre équipes et la possibilité d'acquérir, de ce fait, 5 minutes de HRE par équipe travaillée en semaine du lundi au vendredi.

En contrepartie, les salariés s'engagent dans une démarche de maximiser la production en faisant fonctionner les machines jusqu'à la fin de la journée tout en conservant un temps raisonnable de nettoyage mais également, quand cela est possible, en favorisant le travail des machines automatiques pendant les pauses avec, par exemple, la prise de la pause casse-croûte décalée.

Un point de suivi sera fait au bout de 6 mois afin d'observer les mesures mises en place.

5. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un sur support papier signé par les parties et une version sur support électronique, à la DDETSPP du lieu de signature de l'accord et en un exemplaire au secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Un original sera également remis aux organisations syndicales CFE-CGC, CGT et FO.

Le présent accord fera également l'objet d'un affichage à destination du personnel.

Fait à Villefranche de Rouergue, le 8 mars 2024 en 7 exemplaires originaux.

| | |
|--|---|
| <p>Pour la Direction :</p> <p>Johan FABRE</p>  | <p>Pour l'organisation syndicale CFE-CGC :</p> <p>René MARTY</p>  |
| <p>Pour l'organisation syndicale CGT :</p> <p>Adeline CHARRIE</p> <p>Guillaume CASTELNAU</p>  | <p>Pour l'organisation syndicale FO :</p> <p>Elizabeth De Andrade</p> <p>Jérôme NIGRIS</p>  |

PANORAMA de JURISPRUDENCE

Relations individuelles

➤ **Contrôle temps de travail**

Un arrêt du 7 février 2024 (n° 22-15.842 FS-B) admet que l'employeur qui n'a pas mis en place, ainsi qu'il y est tenu, un dispositif de contrôle et de mesure du temps de travail objectif, fiable et accessible (cf. sur cette obligation : CJUE, 14 mai 2019, n° C-55/18, Soc., 5 juillet 2023, n° 21-24.122 FS-B), puisse toutefois soumettre au débat contradictoire portant sur la durée du travail effectivement accomplie tout élément de droit, de fait et de preuve relatif au nombre d'heures de travail accomplies et qu'en conséquence, le juge puisse prendre en compte ces éléments pour considérer souverainement que les heures supplémentaires invoquées ne sont pas avérées.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130153?init=true&page=1&query=22.15842&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Temps de travail effectif**

Un arrêt du 7 février 2024 (n° 22-22.338 F-D) rappelle que les temps de déplacement d'un salarié entre son domicile et son premier lieu de travail puis entre ses lieux de travail successifs ne constituent pas des temps de trajet mais un temps de travail lorsque l'intéressé se tient à la disposition de son employeur pendant ces périodes, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, et lorsqu'il se rend d'un lieu de travail à un autre.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130188>

➤ **Heures complémentaires**

Un arrêt du 7 février 2024 (n° 22-17.696 FS-B) retient qu'en cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures complémentaires effectuées ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accompli par un salarié à temps partiel au niveau du seuil de la durée légale de travail correspondant à la période de référence ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée du travail fixé conventionnellement. Ainsi, peut être rejetée une demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet lorsque le dépassement horaire hebdomadaire a été ponctuel, sans que la durée annuelle de 1 660 heures de travail soit dépassée.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130149?init=true&page=1&query=22-17696&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Temps de pause**

Un arrêt du 7 février 2024 (n° 22-12.943 F-D) rappelle qu'en cas de contestation, c'est à l'employeur de prouver qu'il a respecté effectivement le temps de pause de 20 minutes après six heures de travail.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130178?init=true&page=5&query=&searchField=ALL&tab_selection=juri

➤ **Repos journalier**

Un arrêt du 7 février 2024 (n° 21-22.994 FS-B), qui relève que le temps de repos entre deux services est destiné à garantir la sécurité et la santé des travailleurs, suivant les exigences de la directive n° 2003/88/CE, juge que l'inobservation du temps de repos journalier de douze heures entre deux services prévu par un accord de branche sur la durée du travail ouvre droit à une indemnisation, en cassant une décision qui avait rejeté la demande indemnitaire du salarié au motif qu'il ne justifiait pas d'un préjudice. La même solution a été retenus en cas de dépassement de la durée maximale de travail.

Retrouvez la décision intégrale :

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130147>

➤ **Forfait en jours**

Un arrêt du 28 février 2024 (n° 22-13.613 F-D) rappelle l'importance du suivi effectif et régulier de la charge de travail d'un salarié soumis à une convention de forfait en jours, pour casser une décision qui avait débouté un salarié de sa demande tendant à l'annulation d'une convention de forfait ou à sa privation d'effet, sans que soit vérifiée la réalisation effective du suivi journalier prévu par l'accord d'entreprise.

Retrouvez la décision intégrale :

https://www.courdecassation.fr/en/decision/65dedb427f398b00089bf88c?search_api_fulltext=%22L%201225-22%22%20%22Code%20du%20travail%22&judilibre_jurisdiction=cc&op=Rechercher%20sur%20judilibre&page=3&previousdecisionpage=2&previousdecisionindex=9&nextdecisionpage=3&nextdecisionindex=1

➤ **Obligation de sécurité**

Un arrêt du 28 février 2024 (n° 22-15.624 F-B) énonce qu'il résulte de l'article 1353 du code civil, dans sa version issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, dans leur version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, que lorsque le salarié invoque un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'accident du travail dont il a été victime, il appartient à ce dernier de justifier qu'il a pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

Retrouvez la décision intégrale :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049290684?dateDecision=28%2F02%2F2024+%3E+28%2F02%2F2024&isAdvancedResult=&page=1&pageSize=10&pdSearchArbo=&pdSearchArboId=&query=&searchField=ALL&searchProximity=&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selectio n=juri&typePagination=DEFAULT

➤ **Congés payés et maladie**

Répondant à une question prioritaire de constitutionnalité transmise par la Cour de cassation le 17 novembre 2023, le Conseil constitutionnel, dans une décision du 8 février 2024 (n° 2023-1079 QPC) a jugé conformes à la Constitution les dispositions du code du travail (L.3141-5) qui assimilent à des périodes de travail effectif les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail, dans la limite d'une durée ininterrompue d'une année, au regard du droit au repos garanti par le 11ème alinéa du préambule de la constitution de 1946 et du principe d'égalité devant la loi, la maladie professionnelle et l'accident du travail se distinguant des autres affections entraînant une suspension du contrat en ce que celles-ci ne sont pas liées au travail. Reste posée la question de la conformité de ces dispositions à la directive n° 2003/88 et à l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (cf. Soc., 13 septembre 2023, n° 22-17.340 FP-BR).

Retrouvez la décision intégrale :

<https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2024/20231079QPC.htm>

➤ **Rémunération variable**

Un arrêt du 7 février 2024 (n° 22-12.110 F-D) rappelle que lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments variables détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire dans un litige relatif à une créance salariale.

Retrouvez la décision intégrale :

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130186>

➤ **Droit à l'image**

Un arrêt du 14 février 2024 (n° 22-18.014 F-D), reprenant une position prise dans un arrêt du 19 janvier 2022 (n° 20-12.420 F-D), retient qu'en application de l'article 9 du code civil, le droit dont dispose la personne sur son image porte sur sa captation, sa conservation, sa reproduction et son utilisation et que la seule constatation d'une atteinte à ce droit ouvre droit à réparation, en cassant une décision qui avait exclu une indemnisation bien que l'image du salarié ait été utilisée sans son accord pour les besoins d'une plaquette publicitaire.

Retrouvez la décision intégrale :

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049198559?isSuggest=true>

➤ **Inaptitude**

Un arrêt du 28 février 2024 (n° 22-23.568 F-D) rappelle que les dispositions d'ordre public qui régissent la rupture du contrat de travail d'un salarié devenu inapte à son emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un autre motif que l'inaptitude, tel un motif disciplinaire.

➤ **Avis du médecin du travail**

D'un arrêt rendu le 7 février 2024 (n° 21-10.755 FS-D) il résulte qu'en l'absence de recours contre l'avis médical d'inaptitude cet avis s'impose aux parties et au juge, même si le délai de recours n'a pas couru.

Retrouvez la décision intégrale :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130170?cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&page=2&pageSize=10&query=*&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tabselection=juri&typ

➤ **Licenciement disciplinaire**

Cassant une décision qui avait jugé un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et rappelant que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, un arrêt du 14 février 2024 (n° 22-14.385 F-D) retient que constitue une faute grave un mode de gestion inapproprié de nature à impressionner les subordonnés et à nuire à leur santé, dès lors que ce comportement rend impossible le maintien de son auteur dans l'entreprise.

Retrouvez la décision intégrale :

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049198537?init=true&page=1&query=22-14385&searchField=ALL&tabselection=all>

➤ **Prescription**

Un arrêt du 14 février 2024 (n° 22-19.351 F-D) retient que lorsque, à la suite de la révélation de faits fautifs nouveaux après l'entretien préalable à un licenciement, l'employeur convoque une nouvelle fois le salarié à un second entretien dans le mois qui suit le premier entretien, le délai d'un mois dont dispose l'employeur pour notifier la sanction court à compter du nouvel entretien.

Retrouvez la décision intégrale :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049198528?dateDecision=14%2F02%2F2024+%3E+14%2F02%2F2024&isAdvancedResult=&page=7&pageSize=10&pdSearchArbo=&pdSearchArboId=&query=&searchField=ALL&searchProximity=&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selectio n=juri&typePagination=DEFAULT

➤ **Moyens de preuve illicite**

Un arrêt du 14 février 2024 (n° 22-23.073 F-B) fait application de la jurisprudence issue de la Cour européenne des droits de l'homme et, s'inscrivant dans le prolongement de précédents (Soc., 8 mars 2023, n° 20-21.848 F-B et n° 21-17.802 FS-B; Assemblée plénière, 22 décembre 2023, n° 20-20.648 BR), approuve une cour d'appel d'avoir admis comme moyen de preuve de vols imputés au salarié licencié des enregistrements d'images par un dispositif de vidéosurveillance, dès lors que la production des données personnelles issues de ce dispositif était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et proportionnée au but poursuivi. Dans un motif de principe, l'arrêt rappelle qu'il résulte de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 9 du code de procédure civile que, dans un procès civil, l'illicéité dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats et que le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi. Il ajoute qu'en présence d'une preuve illicite, le juge doit d'abord s'interroger sur la légitimité du contrôle opéré par l'employeur et vérifier s'il existait des raisons concrètes qui justifiaient le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci. Il doit ensuite rechercher si l'employeur ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens plus respectueux de la vie personnelle du salarié. Enfin le juge doit apprécier le caractère proportionné de l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle au regard du but poursuivi.

Retrouvez la décision intégrale :

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049163178>

Relations collectives

➤ **Actions en justice d'un syndicat**

Un arrêt du 14 février 2024 (n° 22-20.535 F-D) rappelle que si un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte, il ne peut prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts. C'est ce qu'avait déjà dit un précédent arrêt du 22 novembre 2023 (n° 22-11.238 FS-B).

Un autre arrêt, du 28 février 2024 (n° 21-25.601 F-D) reconnaît à un syndicat le droit de demander réparation d'un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession par la conclusion de conventions de forfait en heures avec des salariés qui ne relevaient pas de ce régime.

Retrouvez les décisions intégrales :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049198556?dateDecision=14%2F02%2F2024+%3E+14%2F02%2F2024&isAdvancedResult=&page=4&pageSize=10&pcSearchArbo=&pcSearchArboId=&query=&searchField=ALL&searchProximity=&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selectio n=juri&typePagination=DEFAULT