

Accord du 28 juin 2022 portant sur les spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes

Entre :

- L'UIMM Grand Hainaut, d'une part
- Les organisations syndicales soussignées, d'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la Convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

A compter de ces échéances, la Convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la Convention collective nationale. A cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1. Champ d'application professionnel et géographique

Le présent Accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la Convention Collective Nationale de la Métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent Accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la Convention collective nationale de la métallurgie : Arrondissement d'Avesnes.

WS uy E DA MH

Article 2. Salariés visés

Le présent Accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent Accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la Convention Collective Nationale.

Article 3. Saint Eloi

Lorsque dans les entreprises, il était d'usage constant, à la date d'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie, soit au 1^{er} janvier 2024, de chômer et de payer la journée de la Saint-Eloi, les salariés visés à l'article 2 du présent Accord bénéficieront en application de ce même usage, le 1^{er} décembre, d'une journée d'absence rémunérée comme temps de travail si ce jour est habituellement ouvré dans l'entreprise.

Toutefois, si ce même usage laissait la possibilité de ne pas chômer obligatoirement le 1^{er} décembre dès lors qu'il survient un jour habituellement ouvré dans l'entreprise, et de reporter ce jour d'absence payé sur un autre jour de l'année, le 1^{er} décembre travaillé donnera lieu en compensation :

- Soit à un jour de congé placé sur un autre jour de l'année comme précédemment,
- Soit à une majoration de 100 % de leur rémunération.

Article 4. Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail

1. Salariés pouvant utiliser les transports publics de personnes

Les salariés ayant accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes, bénéficient de la prise en charge par l'employeur, à titre obligatoire, de la moitié du coût de l'abonnement souscrit, en application des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 du Code du travail.

Cette prise en charge des frais de transport public de personnes constitue un remboursement de frais professionnels, exclu à ce titre de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

La prise en charge par l'employeur se fait sur justification des dépenses engagées par le salarié dans les conditions fixées à l'article R. 3261-5 du code du travail.

2. Salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles : barème conventionnel d'indemnités kilométriques

Les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles peuvent bénéficier d'une indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail prenant la forme d'une indemnité kilométrique :

- Soit parce qu'ils n'ont pas accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes ;

WS CES DA MH

- Soit parce que l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport public.

Ces salariés bénéficient alors d'une indemnité de transport quotidienne déterminée en fonction du nombre de kilomètres parcourus « distance aller » pour chaque journée où le salarié est amené à se rendre de son domicile sur son lieu de travail habituel. Il incombe au salarié de fournir un justificatif de domicile à la demande de l'employeur.

Pour déterminer le nombre de kilomètres parcourus, l'employeur utilisera le service gratuit de cartographie et de calcul d'itinéraire de son choix.

Cette indemnité de transport est versée aux salariés dont le domicile se situe à 3 kilomètres et plus de leur lieu habituel de travail. Elle est plafonnée à une « distance aller » de 50 kilomètres par jour.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail fait l'objet d'un barème figurant en annexe au présent accord lequel entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2024 ou à défaut, le dernier barème en vigueur si celui-ci s'avère plus favorable. En tout état de cause, l'indemnité domicile-lieu de travail ne pourra pas excéder les plafonds d'exonération fixés par le barème fiscal propre au véhicule utilisé par le salarié.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail sera revalorisée à hauteur de 100% du pourcentage de revalorisation du barème fiscal fixé pour une voiture de 5 CV et pour un kilométrage supérieur à 20 000 kilomètres par an.

En tout état de cause, la revalorisation de l'indemnité domicile-lieu de travail ne pourra pas conduire à excéder les plafonds d'exonération du barème fiscal propre au véhicule utilisé par le salarié, ni dépasser un plafond maximum de :

- 2% par an pour une revalorisation du barème fiscal jusqu'à 5%,
- 2,5 % par an pour une revalorisation du barème fiscal supérieure à 5%,
- 3 % par an pour une revalorisation du barème fiscal supérieure à 10%,

La revalorisation de l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail s'appliquera à partir du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur de l'arrêté de réévaluation du barème de l'administration fiscale pour une voiture de 5 CV et pour un kilométrage supérieur à 20 000 kilomètres par an.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail n'est pas due :

- Aux salariés pour lesquels un service de transport gratuit est organisé par l'entreprise ou qui bénéficie d'un véhicule mis à disposition par l'employeur,
- En cas de suspension du contrat de travail du salarié (congés payés et autres congés, maladie...),
- En cas de télétravail.

En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique pourra être majoré par l'employeur dans les conditions fixées par le barème de l'administration fiscale.

L'indemnité domicile-lieu de travail constitue un remboursement de frais professionnels, déductible à ce titre de l'assiette des cotisations et contributions sociales lorsqu'elle satisfait aux conditions prévues par la réglementation relative aux frais

WS

U/S

DA
MH

professionnels (arrêté du 20 décembre 2002 pris en application de l'article L. 136-1-1 du Code de la sécurité sociale). Ces conditions sont rappelées dans le bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS).

Pour rappel, l'employeur doit être en mesure de produire, en cas de contrôle URSSAF, les justificatifs relatifs au moyen de transport utilisé par le salarié, à la distance séparant le domicile du lieu de travail, à la puissance fiscale du véhicule et au nombre de trajets effectués chaque mois. En conséquence, à la demande de l'employeur, le salarié doit justifier de l'utilisation de son véhicule personnel et fournir les éléments nécessaires pour justifier des dépenses engagées

Article 5. Prime de vacances

Au moment du départ en congé principal, le salarié présent dans l'entreprise au 1^{er} juin de l'année en cours, bénéficie d'une prime de vacances dont le montant est fonction du nombre de jours ouvrables de congé qu'il aura acquis au cours de la période de référence du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, déduction faite des acomptes qui auront pu être versés par anticipation.

La prime de vacances est réduite au prorata pour les salariés qui, dans la période du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, ont eu des jours d'absences non assimilés par le code du travail à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Outre les dispositions du code du travail, les absences pour maladie ou accident en une ou plusieurs fois, jusqu'à une durée totale de deux mois pendant la période de référence, sont considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une prime de vacances calculée au prorata de leur temps de travail.

La prime de vacances n'est pas due en cas :

- de rupture à l'initiative du salarié
- de licenciement pour faute grave ou faute lourde,

La prime de vacances fait l'objet d'une négociation annuelle entre les partenaires sociaux, au plus tard le 31 mai. (A titre transitoire, le montant négocié en 2024 sera sur la base du montant en vigueur en 2023).

S'il existe dans l'entreprise des primes qui, sous quelque dénomination que ce soit et qu'elle qu'en soit la périodicité, ont le même objet, ces primes s'imputent à due concurrence sur le montant de la prime de vacances résultant du présent article.

WS CE / E DA-
MH

Article 6. Durée

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7. Révision

Le présent Accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 8. Dénonciation

Le présent Accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 10. Entrée en vigueur de l'Accord et extension

Le présent Accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 28 juin 2022 ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la Convention Collective territoriale des Industries de la transformation des Métaux du 8 juillet 1994 modifiée (IDCC 1813).

Les signataires du présent Accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 11. Dispositions particulières 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 rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

WS cy S DA MH

Article 12. Formalités de publicité et de dépôt

Le présent Accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et du greffe du conseil de prud'hommes de d'Avesnes sur Helpe.

Fait à Feignies, le 28 juin 2022

Pour l'UIMM Grand Hainaut :

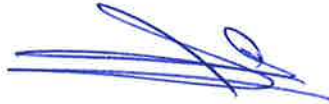


Pour les organisations syndicales de salariés :

C.F.D.T.



C.F.E.-C.G.C.



FORCE OUVRIERE



C.F.T.C.



C.G.T.

**Annexe à l'accord du 28 juin 2022 portant sur les spécificités territoriales
de l'arrondissement d'Avesnes**

Indemnité d'éloignement domicile - lieu de travail
Arrondissement d'Avesnes
Barème applicable au 1er janvier 2024

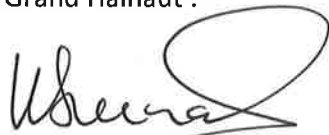
Distance en KM	Indemnité quotidienne
3	1,25 €
4	1,28 €
5	1,31 €
6	1,36 €
7	1,40 €
8	1,52 €
9	1,65 €
10	1,75 €
11	1,88 €
12	2,00 €
13	2,13 €
14	2,23 €
15	2,36 €
16	2,53 €
17	2,63 €
18	2,73 €
19	2,84 €
20	3,00 €
21	3,05 €
22	3,17 €
23	3,28 €
24	3,38 €
25	3,49 €
26	3,57 €
27	3,67 €
28	3,78 €
29	3,86 €
30	3,97 €
31	4,07 €
32	4,17 €
33	4,26 €
34	4,36 €

WS y S DA
MH

35	4,47 €
36	4,57 €
37	4,65 €
38	4,76 €
39	4,86 €
40	4,97 €
41	5,05 €
42	5,15 €
43	5,26 €
44	5,36 €
45	5,45 €
46	5,55 €
47	5,66 €
48	5,74 €
49	5,84 €
50	5,93 €

Fait à Feignies, le 28 juin 2022

Pour l'UIMM Grand Hainaut :

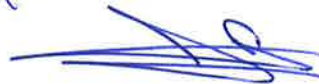


Pour les organisations syndicales de salariés :

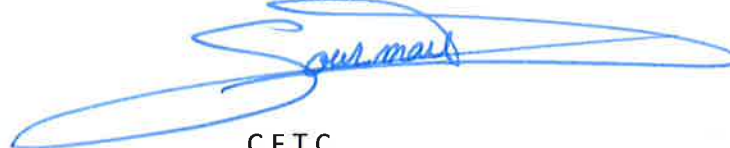
C.F.D.T.



C.F.E.-C.G.C.



FORCE OUVRIERE



C.F.T.C.



C.G.T.