

Brochure n° 3315

Convention collective nationale

IDCC : 2344. – SIDÉRURGIE

AVENANT DU 7 MARS 2011
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1150756M

IDCC : 2344

Le GESIM et les organisations syndicales CFE-CGC, CFDT, CFTC, FO et CGT se sont réunis les 31 janvier et 22 février 2011 pour examiner les adaptations des textes nécessaires à la mise à jour de la convention collective de la sidérurgie par rapport à la réglementation légale et conventionnelle en vigueur et pour négocier l'actualisation des points suivants de la convention collective de la sidérurgie : barèmes annuels garantis, prime de vacances, prime d'ancienneté, indemnité de panier et indemnité d'éloignement.

Sur ces différents thèmes, les signataires précités sont convenus des dispositions suivantes :

Modification des clauses communes

Article 4

Révision

La première phrase de l'alinéa 4 de l'article 4 est remplacée par :

« De plus, au moins une fois tous les deux ans, le GESIM établit un rapport, à titre de veille technique, envoyé aux organisations syndicales signataires ou adhérentes de la présente convention collective. »

Article 9

Exercice du droit syndical

L'article 9 est complété comme suit :

« Article 9

Exercice du droit syndical et de la représentation du personnel

Les parties contractantes affirment pour les salariés la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix, constitué en application du livre I^{er} de la 2^e partie du code du travail.

L'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel sont reconnus dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions du titre V de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, et dans le respect des droits et des libertés garantis par la constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail. Il ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

L'entreprise étant un lieu de travail dont la neutralité doit être respectée :

- les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, pour l'application de la présente convention ;
- le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Les parties veillent à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploient, chacune en ce qui les concerne, à en faire assurer le respect intégral.

L'exercice d'un mandat électif ou syndical est un élément valorisant pour le déroulement d'une carrière professionnelle. Aussi l'exercice de ce mandat doit être pris en compte à chacune de ses étapes, afin, notamment :

- de concilier, dans de bonnes conditions, l'exercice du mandat et l'activité professionnelle ;
- d'utiliser, dans le cadre de cette activité professionnelle, en fonction des besoins de l'entreprise, les connaissances et les compétences acquises au cours de l'exercice du mandat.

L'employeur examine, après chaque élection ou désignation, avec le ou les salariés nouvellement élus ou désignés pour un ou plusieurs mandats, les conditions dans lesquelles ils exercent à la fois leur activité professionnelle et leurs mandats. Cet examen a pour objet d'identifier, dès l'entrée dans le ou les mandats, les problèmes spécifiques susceptibles de se poser, tant dans l'exercice du ou des mandats que pour l'organisation du travail, et de rechercher, sans préjudice des prérogatives découlant de l'exercice du mandat, des solutions adaptées.

Par la suite, en cours de mandat, l'employeur, ou le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats, peut évoquer, à l'occasion de l'entretien professionnel prévu à l'article 1.1 de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les éventuelles difficultés que rencontre ce salarié dans l'exercice de son activité professionnelle ou l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, ainsi que celles auxquelles ce salarié est confronté, pour exercer son ou ses mandats, du fait des contraintes liées à son activité professionnelle. Ce dispositif a pour objet de prévenir toute différence de traitement liée à l'appartenance syndicale ou à l'exercice d'un mandat électif ou désignatif dans l'évolution de la situation individuelle, notamment en ce qui concerne la promotion ou la rémunération. L'employeur et les délégués syndicaux veillent au respect de ces dispositions.

A l'occasion du premier entretien professionnel qui suit l'expiration du mandat, l'employeur et le salarié font le point sur les compétences acquises dans l'exercice du mandat, et examinent les éventuels moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé et de l'évolution de sa carrière. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle.

La rémunération et l'évolution des représentants du personnel ne doivent pas être compromises du fait de l'exercice de leurs fonctions.

La collecte des cotisations syndicales est possible, à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, pendant le temps de travail, sous réserve de ne pas perturber le travail. »

Article 17

Participation aux commissions paritaires du secteur de la sidérurgie

L'alinéa 4 de l'article 17 est remplacé par :

« Les salariés concernés informent préalablement leurs employeurs de leur participation à ces réunions dans un délai minimum de 5 jours calendaires, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, en indiquant le motif de leur absence ainsi que sa durée prévisible. »

Modification de l'avenant « Mensuels »

Article 4

Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée

L'article 4 est remplacé par l'article 4 *ter* de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation. Les deux derniers alinéas de l'article 4 de la convention collective de la sidérurgie, relatifs à la sécurité, sont conservés.

« Article 4

Période d'essai

1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du 1^{er} mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

Dès le commencement de la période d'essai, le salarié doit obligatoirement recevoir une formation à la sécurité, y compris dans ses composantes environnement et santé, destinée à lui permettre de maîtriser les risques éventuels inhérents à son poste de travail et à lui faire adopter un comportement de travail en sécurité.

Le comportement sécurité du nouvel embauché fait partie du contenu de la période d'essai. »

Article 12

Départ en retraite

L'article 12 est remplacé par :

« Le départ en retraite et la mise à la retraite s'effectuent dans le cadre des dispositions des articles 11 et 11 *bis* de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation. »

Article 27

Prime d'ancienneté

L'article 27 est modifié, à compter du 1^{er} avril 2011, en ce sens :

« Le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article 5 du présent avenant, perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant au salaire mensuel de base contractuel.

Cette prime est calculée selon la formule suivante :

valeur du point × coefficient hiérarchique × taux d'ancienneté.

Le taux d'ancienneté est déterminé comme suit en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise :

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

La valeur du point, base 35 heures, est fixée à l'annexe II à la présente convention collective.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

La prime ainsi calculée doit figurer à part sur le bulletin de paie. »

Article 28

Prime de vacances

Les deux phrases de l'alinéa 1 de l'article 28 sont remplacées par :

« Le salarié percevra, au plus tard avec la paie du mois de juin, une prime de vacances dont le montant maximum est attribué sous réserve pour le salarié d'avoir acquis 30 jours ouvrables de congés au cours de la période légale de référence. Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donnera droit à 1/30 de ladite prime. »

Article 30

Remplacement provisoire à un emploi de classification supérieure

L'alinéa 2, tiret 2, de l'article 30 est modifié comme suit :

« – la durée du remplacement est au moins égale à 6 jours travaillés, consécutifs ou non, sur une période de 4 semaines glissantes ; ».

Article 38

Indemnité d'éloignement

L'alinéa 1 de l'article 38 est modifié en ce sens :

« Le salarié habitant à une distance égale ou supérieure à 2 km de son lieu de travail et utilisant pour se rendre à son travail les services de la SNCF ou un moyen de transport par bus public ou individuel recevra une indemnité destinée à participer à ses frais de transport, dans la limite d'un plafond de 60 km. »

Actualisation des barèmes annuels garantis, prime de vacances, prime d'ancienneté,
indemnité de panier et indemnité d'éloignement

Article 1^{er}

Barèmes annuels garantis (BAG)

Les montants des barèmes annuels garantis, définis à l'article 25 du chapitre VII de la convention collective de la sidérurgie et indiqués en son annexe II, sont remplacés, pour l'année 2011, par les nouvelles valeurs suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	GRILLE de transposition	BARÈME annuel garanti
I	140		16 733
	145		16 755
	155		16 765
II	170		16 833
	180		17 154
	190		17 523
III	215		18 177
	225		18 513
	240		19 003
IV	255	60	19 529
	270	68	20 474
	285	76	21 413
V	305	80	22 942
	335	86	25 091
	365	92	27 027
	395	100	28 984

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,46 € à compter du 1^{er} avril 2011.

Article 3

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances, pour l'année 2011, est porté à 770 € maximum.

Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donne droit à 1/30 de la prime.

Article 4

Indemnité de panier

Le montant de l'indemnité de panier est de 13,40 € à compter du 1^{er} avril 2011.

Article 5

Indemnité d'éloignement

Pour les salariés utilisant les transports par bus public ou un moyen de transport individuel, les valeurs de l'indemnité d'éloignement définies à l'article 38 du chapitre IX de la convention collective sont les suivantes :

« Conformément à l'article 38 de l'avenant " Mensuels " de la convention collective, le barème unique de l'annexe VII est remplacé à compter du 1^{er} avril 2011 par celui indiqué au paragraphe I^{er} de l'annexe au présent avenant. »

Article 6

Dépôt

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Fait à Paris le 7 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

GESIM.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FCM CGT-FO ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC.

ANNEXE

Indemnité d'éloignement (art. 38 du chapitre IX)

*Barème unique de l'annexe VII de la convention collective de la sidérurgie
à compter du 1^{er} avril 2011*

DISTANCE domicile-travail (en kilomètres)	TRAJET ALLER-RETOUR (en kilomètres)	BARÈME JOURNALIER (en euros)
2	4	1,20
3	6	1,59
4	8	1,99
5	10	2,47
6	12	2,73
7	14	3,10
8	16	3,44
9	18	3,77
10	20	4,11
11	22	4,42
12	24	4,75
13	26	5,05
14	28	5,37
15	30	5,66
16	32	5,97
17	34	6,24
18	36	6,53
19	38	6,82
20	40	7,09
21	42	7,40
22	44	7,65
23	46	7,93
24	48	8,21
25	50	8,48
26	52	8,74
27	54	9,00
28	56	9,26
29	58	9,53
30	60	9,78

DISTANCE domicile-travail (en kilomètres)	TRAJET ALLER-RETOUR (en kilomètres)	BARÈME JOURNALIER (en euros)
31	62	10,04
32	64	10,29
33	66	10,55
34	68	10,79
35	70	11,06
36	72	11,29
37	74	11,54
38	76	11,79
39	78	12,03
40	80	12,28
41	82	12,53
42	84	12,75
43	86	13,01
44	88	13,23
45	90	13,46
46	92	13,72
47	94	13,94
48	96	14,18
49	98	14,41
50	100	14,64
51	102	14,87
52	104	15,11
53	106	15,33
54	108	15,56
55	110	15,79
56	112	16,02
57	114	16,24
58	116	16,46
59	118	16,69
60	120	16,91

Exemple de lecture du barème : pour une distance domicile-travail de 20 kilomètres, le trajet aller-retour représentant 40 kilomètres, l'indemnité quotidienne est de 7,09 € à partir du 1^{er} avril 2011.