

Brochure n° 3314

Convention collective

IDCC : 3053. – **MÉTALLURGIE**

(Haute-Saône)

(26 septembre 2011)

(Etendue par arrêté du 26 décembre 2012,
Journal officiel du 3 janvier 2013)

AVENANT DU 7 AVRIL 2014

PORTANT MODIFICATION AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

ET À LA PRIME DE PANIER

NOR : ASET1450623M

IDCC : 3053

Entre :

L'UIMM de Haute-Saône,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 57 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Article 57

Régime de prévoyance complémentaire

Il sera mis en place dans les entreprises, en faveur des salariés qui ne bénéficiaient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital en cas de décès et, en anticipation, en cas d'invalidité de 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale. Cette garantie pourra inclure le versement d'une rente d'éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime une cotisation forfaitaire, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus (quel que soit son niveau de classification), au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant de la rémunération minimale annuelle

garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la RMAG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite *pro rata temporis* pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail ainsi que pour ceux dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année et ceux embauchés en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit existant dans l'entreprise.

En outre, les parties signataires recommandent aux employeurs, sans que cela présente un caractère obligatoire, de consacrer, en plus de la cotisation visée ci-dessus, une cotisation à la charge exclusive du salarié, égale au minimum à 0,30 % du montant de la rémunération minimale annuelle garantie du mensuel classé au coefficient 190, en vue notamment de la couverture du risque invalidité et/ou incapacité.

Dans ce cas, cette cotisation salariale sera calculée sur la base du montant de la rémunération minimale annuelle garantie en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite *pro rata temporis* pour les salariés soumis à un horaire effectif inférieur à la durée légale du travail dans les mêmes conditions que la cotisation patronale.

Cette cotisation salariale s'imputera sur toute cotisation prise en charge par le salarié à un régime de prévoyance quel qu'il soit existant dans l'entreprise.

Bilan d'application

Les signataires conviennent de se rencontrer à l'issue d'une période de 2 ans à compter de l'extension de la présente convention pour faire une évaluation de l'application de la présente clause.

Dénonciation partielle

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective tout entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent article 57.

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer ou, à défaut, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis. »

Article 2

L'article 41 est remplacé par l'article suivant :

« Article 41

Indemnité de restauration sur le lieu de travail dite "indemnité de panier"

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail résultant du travail en poste continu, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

Une indemnité de restauration sur le lieu de travail est versée lorsque l'horaire est prescrit en poste continu, dans les deux cas suivants :

- une indemnité dite "de jour" lorsque l'horaire prescrit est d'au moins 6 heures de travail ;
- une indemnité dite "de nuit" lorsque l'horaire prescrit comprend une plage horaire d'au moins 4 heures entre 21 heures et 6 heures.

Ces indemnités de restauration sur le lieu de travail seront versées à la condition que ces horaires soient respectés, et uniquement au titre des jours et des nuits où le salarié se trouve dans les situations susvisées.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.), ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Les montants de ces indemnités de restauration sur le lieu de travail sont fixés par voie d'avenant annexé à la présente convention.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, et dans les limites définies par la sécurité sociale, elle est déductible, en tant que frais professionnels, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.).

Si le régime juridique de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, instituée par le présent article, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité venait à être modifié, les parties s'engagent à se réunir dans les plus brefs délais pour apprécier l'opportunité de maintenir le versement de la prime de panier.

Article 3

Application

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant a été établi 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 par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Fait à Vesoul, le 7 avril 2014.

(Suivent les signatures.)