

Accord du 20 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition sur le territoire de la Haute-Vienne et Creuse

Entre :

- L'UIMM Limousin d'une part,
- Et 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 a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er 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 transitoires 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 défini par la Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la Convention collective nationale de la métallurgie.

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. Prime de vacances de transition

Article 3.1. Conditions de versement

A l'occasion du congé principal, une prime de vacances de transition sera accordée à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au 1er juin de l'année des congés.

Cette prime ne sera pas due à ceux qui auraient été absents le jour ouvrable précédant le départ en congé, ou celui de la reprise prévue pour le travail, sauf si l'absence est justifiée par la maladie, par un accident ou par un accord particulier avec l'employeur. Elle ne sera pas due à ceux qui perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés en cas de rupture du contrat de travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera réduit *pro rata temporis*.

Elle ne se cumulera pas avec les primes qui auraient le même objet.

Elle sera payée au départ ou au retour du salarié de ses congés principaux selon les modalités définies par l'employeur.

Le montant de cette prime est fixé de la façon suivante :

- 210 € en 2024,
- 220 € en 2025,
- 230 € en 2026.

Cette prime de vacances de transition prendra le relais de la prime de vacances prévue par l'article 25 de l'avenant Mensuels de la convention collective de la métallurgie de Haute-

Vienne et creuse applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 3.2. Incidence sur l'assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques traité par le titre X de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, il ne sera pas tenu compte dans l'assiette de comparaison du montant de la prime de vacances de transition tel que prévu au présent accord.

Article 4. Situation à compter du 1^{er} janvier 2027

Les partenaires sociaux conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2027, afin de maintenir le niveau de rémunération globale des salariés de l'entreprise à cette date, les entreprises visées à l'article 1 s'engageront à maintenir le montant de la prime visée à l'article 3.1 soit par la signature d'un accord collectif, soit par la voie d'un engagement unilatéral écrit ou d'un usage reprenant a minima la dernière valeur applicable au 31 décembre 2026.

A défaut d'accord collectif, d'engagement unilatéral ou d'usage, le montant de la prime visée à l'article 3.1 applicable au 31 décembre 2026 est intégré dans la rémunération annuelle des salariés concernés. Cette intégration fait l'objet d'une information à l'occasion de la communication d'un des bulletins de paie au cours de l'année 2027.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas s'il existe déjà au sein de l'entreprise un accord collectif, un engagement unilatéral ou un usage sur une prime ou un avantage ayant le même objet, quelle qu'en soit la dénomination.

Article 5. Commission de suivi territoriale

Les parties signataires du présent accord s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière. A cet effet, elles se réuniront afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale.

Dans le cadre de cette nouvelle commission de suivi territoriale :

- Les échanges porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement ;
- Les échanges porteront en outre sur le déploiement territorial de la classification. A cet effet, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place un atelier paritaire de suivi du déploiement de la classification au sein de cette commission de suivi. Cet atelier a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Cet atelier n'a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles,

cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020 ;

- Les parties signataires du présent accord se réuniront également afin d'échanger sur le suivi territorial et l'application de l'accord du 20 juin 2022. Les échanges dans le cadre de la commission de suivi n'ont pas, d'une manière générale, pour finalité de répondre à des situations individuelles de salariés.

La première réunion de la commission de suivi qui se tiendra sur le dernier semestre de l'année 2022 sera consacrée à la définition des objectifs communs de cette commission ainsi qu'à la détermination du calendrier des réunions. Il est entendu, à ce dernier titre, que la commission se réunira à 9 reprises jusqu'au 31 décembre 2027.

Le temps de travail passé sur l'horaire de travail, du fait de la participation des salariés aux réunions de ladite commission de suivi, sera payé comme temps de travail effectif dans la limite de deux salariés nommément désignés par les organisations syndicales signataires.

Une autorisation d'absence est accordée par les employeurs des salariés amenés à participer aux réunions de la commission de suivi prévue par le présent article. Ces salariés seront tenus d'informer, 48 heures à l'avance, leurs employeurs respectifs de leur participation et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait causer à la marche générale de l'entreprise.

Une attestation de présence sera remise à chaque participant.

Article 6. Durée de l'accord

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2027.

Article 7. Révision

Le présent Accord peut être révisé à tout moment pendant sa durée, 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. 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 9. 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 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur

d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective des industries métallurgiques de la Haute-Vienne et Creuse.

Par exception l'article 5 du présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

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

Article 10. 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 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.

Article 11. 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 Limoges.

Fait à Limoges, le 20 juin 2022.

Pour L'UIMM LIMOUSIN,

POUR LE SYNDICAT FO,

POUR LE SYNDICAT CFE - CGC,

POUR LE SYNDICAT CFDT,

