

# Accord autonome du 23 juin 2023 portant sur la prime de vacances et l'indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail applicables sur le département des Ardennes

## Entre :

- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Champagne – Ardenne, Site des Ardennes, 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<sup>er</sup> janvier 2024.

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 de la Métallurgie. 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.

Le présent accord s'inscrit dans cette même logique pour le département des Ardennes. Les partenaires sociaux ont souhaité maintenir par cet accord autonome deux avantages territoriaux non repris par la convention collective nationale de la métallurgie à savoir une prime de vacances et une indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail.

## Sommaire

Préambule .....	1
Article 1. Champ d'application professionnel et géographique .....	3
Article 2. Salariés visés .....	3
Article 3. Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail .....	3
Article 4. Prime et pécule de vacances .....	6
Article 5. Durée .....	7
Article 6. Révision .....	7
Article 7. Dénonciation.....	7
Article 8. Adhésion .....	7
Article 9. Entrée en vigueur de l'Accord et extension.....	7
Article 10. Clause de revoyure.....	7
Article 11. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés.....	7
Article 12. Formalités de publicité et de dépôt.....	8

## **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 du département des Ardennes, 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. Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail**

### ***Article 3.1. Frais de trajet domicile – lieu de travail en transport public***

Les salariés, ayant accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à l'aide d'un moyen de transport public de personnes, bénéficient de la prise en charge par l'employeur, à titre obligatoire, au minimum de la moitié du coût de l'abonnement souscrit, en application de l'article R. 3261-1 du Code du Travail. Cette prise en charge des frais de transport public de personnes constitue un remboursement de frais professionnels.

Le remboursement se fait sur la base de l'abonnement permettant d'effectuer le trajet dans le temps le plus court.

Le remboursement est subordonné à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres et de la copie de l'abonnement par le salarié, lesquelles doivent permettre d'identifier le titulaire. Toutefois, une attestation sur l'honneur suffit pour ouvrir droit à la prise en charge :

- Lorsqu'il s'agit d'un titre d'abonnement à un service public de location de vélos et qu'il ne comporte pas le nom et le prénom du bénéficiaire ;
- Et pour les salariés intérimaires.

### **Article 3.2.Frais de trajet domicile – lieu de travail en véhicule personnel**

Les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel sur des distances significatives pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail pour les raisons suivantes :

- Absence de moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail,
- Existence d'un moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail alors que le salarié est contraint de prendre son véhicule personnel notamment pour incompatibilités d'horaire de travail et des transports publics, pour utilisation de son véhicule à des fins professionnelles (déplacements...).

peuvent bénéficier d'une indemnité d'éloignement variant selon la distance kilométrique, qui constitue un remboursement de frais professionnels conformément à la réglementation en vigueur.

#### **Article 3.2.1 Conditions pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement**

Elle n'est pas applicable aux salariés pour lesquels un service de transport gratuit est organisé par l'entreprise ou aux salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

Les salariés bénéficiaires sont ceux ayant leur lieu de résidence habituelle situé à une distance significative égale ou supérieure à 5 km de leur lieu de travail habituel.

La distance kilométrique à prendre en considération pour l'application du barème d'indemnité est la distance séparant le lieu de travail du centre de la localité du lieu de résidence habituelle, mesurée sur le site Internet Viamichelin.fr en utilisant le trajet le plus court.

Une distance inférieure à 5 km n'ouvre pas droit à indemnisation.

L'indemnité d'éloignement est due au prorata des journées de travail effectif accomplies par chacun des intéressés dans le cadre de la semaine.

Pour les salariés venant en covoiturage, une seule indemnité sera versée par véhicule.

### **Article 3.2.2 Procédure pour bénéficiaire de l'indemnité d'éloignement**

Les frais de transport seront versés sur demande écrite présentée par le salarié qui désire en bénéficier ; il devra pour cela :

- Justifier de son lieu de résidence habituelle et démontrer que le centre de la localité de sa résidence habituelle (ou lieu de sa résidence habituelle si situé hors d'une localité) est à au moins 5km de son lieu de travail par le trajet le plus court ;
- Attester qu'il effectue, chaque jour de travail, un trajet « aller – retour » de son lieu de résidence habituelle à son lieu de travail et mentionner le mode de transport employé par lui ;
- Attester qu'il utilise son véhicule personnel pour venir travailler ;
- S'engager à informer, sans délai, la direction de son entreprise de toute modification qu'il apporterait à l'état de fait résultant de ses déclarations.

### **Article 3.2.3 Montant de l'indemnité d'éloignement**

L'indemnité, reçue par les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail, est calculée par rapport au tarif de la carte d'abonnement hebdomadaire de la SNCF en seconde classe pour la distance considérée (distance domicile lieu de travail telle que définie dans l'article 3.2.1), proratisée au nombre de jours de travail effectif de la semaine considérée.

Dans le cas où ledit tarif SNCF fait une distinction de montant selon l'âge, il sera retenu pour tous les salariés visés par le présent accord, quel que soit leur âge, le montant le plus avantageux.

Concernant le personnel résidant ou travaillant dans les localités non desservies par la SNCF, l'indemnité d'éloignement sera égale au tarif de la carte d'abonnement hebdomadaire de la SNCF en seconde classe pour la distance considérée, majorée de 50 %.

Dans tous les cas, que cette indemnité soit majorée ou non, elle ne pourra dépasser le barème fiscal des indemnités kilométriques.

Si la SNCF venait à réduire son barème visé par le présent article, les parties conviennent que le montant de l'indemnité d'éloignement continuera à être calculé sur le barème SNCF précédent jusqu'à ce qu'un nouveau barème SNCF plus favorable entre en vigueur.

## **Article 4. Prime ou pécule de vacances**

### **Article 4.1 Conditions d'octroi**

Le personnel, visé par le présent accord et répondant aux conditions suivantes, bénéficie d'une prime de vacances à l'occasion des congés payés annuels. Pour cela, le salarié doit :

- être bénéficiaire d'une indemnité de congés payés à titre principal,
- ou d'une indemnité compensatrice de congés payés, à l'exclusion de celle versée à l'occasion d'une démission, d'un licenciement pour faute grave ou faute lourde,
- être présent le jour ouvré précédent la date fixée pour le départ en congé et celui de la reprise prévue au travail, ou en cas d'absence que cette dernière soit autorisée préalablement ou motivée légitimement par justificatif.

Concernant cette dernière condition, et en cas de fractionnement du congé et de versement de la prime en plusieurs fois, elle doit être remplie pour chacune des dates fixées aux différentes périodes de congés payés. En cas de rupture conventionnelles ou de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, la condition de présence n'a pas à être remplie.

### **Article 4.2 Montant et versement de la prime ou pécule de vacances**

Le montant de la prime de vacances du salarié se calcule en multipliant le nombre de jours de congés payés légaux acquis par le taux négocié annuellement entre l'UIMM Champagne Ardenne et les organisations syndicales représentatives.

Pour le personnel occupé à temps partiel, la prime ou le pécule de vacances est calculé au prorata du temps de travail effectué rapporté à l'horaire légal.

Un abattement de cinq centièmes est appliqué à la prime pour chaque jour d'absence non justifiée au cours de la période de référence, c'est-à-dire, autres que les absences résultant de la maladie, d'accident ou d'un cas fortuit dûment constaté et porté, dès que possible, à la connaissance de l'employeur, tel que : incendie du domicile, décès, accident ou maladie du conjoint, d'un ascendant ou descendant, ou que les permissions pour convenance personnelle préalablement autorisées par l'employeur.

Les primes ou pécules existants dans l'entreprise, ayant le même caractère que la prime de vacances définie ci-dessus ou données précédemment à l'occasion des congés payés, quel que soit le mode de calcul, viendront en déduction – ou s'imputeront à due concurrence – du montant de la prime conventionnelle visée par cet article.

La prime de vacances est versée sous forme d'un acompte sur salaire avant le départ en congés payés. Cet acompte peut être versé en une fois pour l'ensemble des congés acquis ou éventuellement en plusieurs acomptes dans le cadre de fractionnement des congés payés légaux acquis.

## **Article 5. Durée**

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 6. 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 7. 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 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.

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

Si, entre la date de signature et l'entrée en vigueur du présent Accord au 1<sup>er</sup> janvier 2024, la prime de vacances visée à l'article 4 a été revalorisée, il sera tenu compte du dernier avenant portant sur le montant de la prime de vacances signé avec les partenaires sociaux.

## **Article 10. Clause de revoyure**

Les parties conviennent de se réunir dans l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent Accord pour faire le point sur les incidences de son application.

## **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 visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail.

## **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 Charleville Mézières.

Fait à Charleville Mézières,  
Le 23 juin 2023

**Pour l'UIMM Champagne-Ardenne (Site des Ardennes),**

**Pour le Syndicat de l'Encadrement de la Métallurgie Ardennaise (CFE-C.G.C.),**

**Pour l'Union Départementale Force Ouvrière (UD-F.O.),**

**Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.),**