

## **Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail**

### **Exposé**

*(ajouté par accord du 24 juin 1991)*

Les parties contractantes, après avoir examiné la situation économique et sociale dans les industries métallurgiques, en particulier les divers aspects de la durée du travail, la durée de fonctionnement des installations, l'emploi, les coûts de production, fondés à la fois sur l'amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de la lutte pour l'emploi, considèrent que le régime de modulation des horaires est justifié, dans les industries métallurgiques, conformément au bilan effectué lors des réunions paritaires des 12 mai, 2 et 17 juin 1986.

### **Dispositions générales**

#### **Article 1**

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé par la loi ou par la convention collective applicable.

Pour les congés de 1982, le décompte des droits aux congés se fera sur l'ensemble de la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 1981 au 31 mai 1982.

A la durée du congé ainsi fixé s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à un jour après dix ans, deux jours après quinze ans, trois jours après vingt ans. L'ancienneté est appréciée au 1<sup>er</sup> juin de chaque année civile. Les dispositions de cet alinéa feront l'objet d'un nouvel examen dans le cadre de l'article 27.

La durée de ce congé, l'indemnité afférente et les modalités du congé prévu ci-dessus sont déterminées selon les règles fixées par le chapitre III du titre II du livre II du code du travail, sous réserve des dispositions suivantes.

Les jours de congé excédant la durée du congé de vingt-quatre jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 223-8.

Les jours fériés légaux ou locaux, ainsi que les congés exceptionnels pour événements familiaux, s'ajoutent aux congés tels que définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congés et de repos supérieure, qui découlerait de l'ensemble des dispositions applicables dans l'entreprise.

#### **Article 2**

Les heures de travail perdues un jour férié légal chômé ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et seront indemnisées comme temps de travail.

Les journées chômées, dites de "ponts", pourront être récupérées a posteriori ou par anticipation.

#### **Article 3**

*(supprimé par accord du 29 janvier 2000)*

## **Article 4** *(accord du 24 juin 1991)*

Dans les conditions prévues ci-après et sans préjudice des dispositions légales, l'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire par rapport à un horaire moyen de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

La modulation d'horaires ne doit pas avoir d'influence sur l'horaire d'embauchage.

### Données économiques et sociales

Les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation des horaires dans les industries métallurgiques sont celles qui ont été rappelées ou visées dans l'exposé figurant en tête du présent accord national.

Cet exposé fait partie intégrante du régime de modulation prévu par le présent article.

### Modulation d'horaires sur une partie de l'année

Les dispositions du présent article s'appliquent intégralement, que la modulation d'horaires porte sur tout ou partie de l'année.

### Horaire de base et amplitude

L'horaire moyen servant de base à la modulation d'horaires est celui de 39 heures par semaine, ou l'horaire pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à 39 heures par semaine ; cet horaire est calculé par semaine travaillée et consolidé sur douze mois.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation ne peut excéder 44 heures par semaine.

### Programmation indicative

La modulation d'horaires intervient dans le cadre d'une programmation indicative, qui peut porter sur tout ou partie de l'année, et dans le respect des dispositions de l'article 24 du présent accord.

### Délai de prévenance des changements d'horaire

La modulation d'horaires doit respecter les dispositions de l'article 24 du présent accord, notamment en ce qui concerne le délai de prévenance des modifications de l'horaire.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article 24 précité, le délai de prévenance des changements d'horaire non prévus par la programmation indicative ci-dessus sera d'au moins trois jours, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles l'employeur devra préalablement consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

### Incidence sur le contingent d'heures supplémentaires et les repos compensateurs

En cas de modulation d'horaires, le décompte sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article 12 du présent accord, de même que, le cas échéant, le repos compensateur prévu par le premier alinéa de l'article **L. 212-5-1** du code du travail, ne s'appliquent que pour les heures qui viendraient à être effectuées au-delà de la modulation d'horaires adoptée.

### Régulation de la rémunération mensuelle

Dans l'entreprise appliquant une modulation d'horaires, des dispositions seront prises en vue d'assurer aux salariés dont l'horaire est modulé une régulation de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Durant la période de modulation adoptée, les majorations pour heures supplémentaires continueront d'être calculées dans le cadre de chaque semaine au-delà de 39 heures, sauf dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixera les modalités d'application des dispositions dérogatoires qu'il adoptera. Il devra prévoir des contreparties appropriées restant à l'appréciation de ses signataires et qui pourront notamment prendre la forme, en tout ou en partie, de repos compensateurs, de réduction de la durée du travail ou de temps de formation indemnisés.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération régulée de l'intéressé.

Le calcul de l'indemnité de licenciement, comme celui de l'indemnité de départ en retraite, sera fait sur la base de la rémunération régulée de l'intéressé.

#### Personnel d'encadrement

L'ensemble des dispositions du présent article est applicable au personnel d'encadrement, y compris les ingénieurs et cadres.

#### Droit des salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation d'horaires, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

L'employeur sera tenu de payer au taux normal les temps de repos compensateur auxquels l'intéressé aurait pu prétendre en l'absence de modulation d'horaire, à défaut d'autre contrepartie résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement découlant de l'application de l'article 24 du présent accord.

Toutefois, si ce salarié est compris dans un licenciement collectif au cours de la période de modulation, il conservera, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçue par rapport à son travail effectif ; ce supplément compensera forfaitairement les temps de repos compensateurs auxquels l'intéressé aurait éventuellement pu prétendre en l'absence de modulation d'horaire.

#### Modulation en cours ne pouvant être respectée jusqu'au bout

Dans le cas où la modulation d'horaires qui avait été décidée ne peut être respectée, l'employeur doit consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

#### Conditions du recours au chômage partiel

La mise en œuvre du régime juridique du chômage partiel nécessitera le respect par l'employeur des conditions aménagées par les textes législatifs et réglementaires applicables pour ce régime.

L'employeur devra consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel.

Le versement par l'Etat des allocations spécifiques de chômage partiel sera de nature à entraîner celui des allocations complémentaires découlant de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié, si les conditions de celui-ci sont réunies.

#### Chômage partiel en cas de cessation d'une modulation

Lorsque à la fin d'une modulation, que celle-ci ait été jusqu'à son terme prévu initialement ou qu'elle ait été interrompue en raison de la conjoncture, il apparaîtra que l'horaire effectif moyen de cette modulation est inférieur à l'horaire de base de celle-ci, la rémunération des salariés concernés sera régularisée sur la base de leur temps réel de travail ; l'imputation des trop-perçus par les salariés donnera lieu aux échelonnements souhaitables.

En outre, et sous réserve que l'insuffisance d'activité réponde aux conditions aménagées par les articles R. 351-50 et suivants du code du travail et que l'entreprise ait identifié les périodes au cours desquelles elle n'a pu utiliser toutes les possibilités de la modulation, l'employeur devra, pour les heures ayant fait l'objet de la régularisation prévue par l'alinéa précédent, demander que les salariés concernés bénéficient, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires, de l'allocation spécifique de chômage partiel.

#### Chômage partiel en cas de modulation comportant une limite basse

Lorsqu'une limite basse à la modulation d'horaires aura été fixée et que cette limite basse ne pourra pas être respectée du fait d'une insuffisance d'activité répondant aux conditions aménagées par les articles R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur devra demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures perdues en dessous de cette limite basse.

**Article 5**  
*(accord du 24 juin 1991)*

Dans le cas d'horaire individualisé pratiqué conformément à l'article L. 212-4-1 du code du travail et comportant des variations de l'horaire hebdomadaire à l'initiative du salarié, les majorations pour heures supplémentaires sont décomptées et payées sur la base de l'horaire moyen de travail effectif établi dans le cadre de la période de paie selon les conditions fixées par l'article L. 212-4-1.

Dans le cas où l'horaire de travail est établi dans le cadre d'un cycle régulier, les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de ce cycle. La durée maximale du cycle est limitée à douze semaines, sauf pour les services continus.

**Article 6**  
*(supprimé par accord du 29 janvier 2000)*

**Article 7**

Les établissements devront réduire leur horaire dans les conditions fixées ci-après sur la base de l'horaire de référence déterminé à l'article 13.

- 1- Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à quarante-cinq heures  
Ces établissements réduiront l'horaire de une heure au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 1982, de une heure au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 1982 et de une demi-heure au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1983, soit au total deux heures et demie de réduction.
- 2- Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à quarante-quatre heures et inférieur à quarante-cinq heures  
Ces établissements réduiront l'horaire de une heure au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 1982, de trois quarts d'heure au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 1982 et de une demi-heure au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1983, soit au total deux heures un quart de réduction.
- 3- Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à quarante-trois heures et inférieur à quarante-quatre heures  
Ces établissements réduiront l'horaire de une heure au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 1982 de une demi-heure au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 1982 et de une demi-heure au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1983, soit au total deux heures de réduction.
- 4- Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à quarante heures et inférieur à quarante-trois heures  
Ces établissements réduiront l'horaire de une heure au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 1982, ou, par accord, de une demi-heure au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 1982, et de une demi-heure au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 1982 ainsi que de une demi-heure au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1983, soit au total une heure et demie de réduction.
- 5- Etablissements dont l'horaire de référence est supérieur à trente-huit heures et demie et inférieur à quarante heures  
Ces établissements réduiront l'horaire dans la limite de trente-huit heures et demie au 1<sup>er</sup> janvier 1983. La réduction correspondant à la partie incluse à quarante heures se fera au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 1982 ou dans la limite de trente-neuf heures et demie au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1982, et celle correspondant à la partie de l'horaire de référence comprise entre trente-huit heures et demie et trente-neuf heures se fera au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1983.  
Les réductions déterminées par le présent article sont reproduites dans le tableau général figurant en annexe I.

**Article 8**

En complément des réductions générales déterminées par l'article 7, les salariés occupés à des travaux pénibles et dont l'horaire de référence déterminé à l'article 13 est d'au moins trente-neuf heures de travail effectif par semaine bénéficient d'une réduction hebdomadaire d'une demi-heure, dans la limite

de l'horaire de trente-huit heures et demie au 1<sup>er</sup> juin 1982. Cette réduction entrera en application à raison d'un quart d'heure au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 1982 et d'un quart d'heure au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 1982. Sont considérés comme pénibles, à condition d'être effectués de façon régulière et permanente, les travaux effectués par des personnels :

- a) Exposés effectivement aux intempéries, notamment sur chantiers extérieurs
- b) Travaillant dans des installations soumises à des températures particulièrement élevées ou basses
- c) Travaillant en semi continu soit dans des équipes alternantes comportant des postes de nuit, soit des équipes fixes et, dans ce cas, seulement en ce qui concerne l'équipe de nuit.

### **Article 9**

En outre, les salariés visés par l'article 8 c) et dont le temps de présence hebdomadaire est de quarante heures ou plus compte tenu de la durée des pauses conventionnelles ont la garantie que la réduction totale qui leur sera appliquée aux termes des articles 7 et 8 ne sera pas inférieure à une heure et demie par semaine, dont une demi-heure au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 1982, une demi-heure complémentaire au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 1982 et une demi-heure complémentaire au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1983, dans la limite d'un horaire de travail effectif de trente-six heures.

L'employeur recherchera avec les délégués syndicaux les modalités d'organisation du travail permettant une diminution supplémentaire du temps de présence des salariés visés y compris par un aménagement des temps de pause existants dans l'entreprise ou prévus par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

### **Article 10**

Les salariés occupés en deux équipes successives dont le temps de présence hebdomadaire est de quarante heures ou plus compte tenu de la durée des pauses conventionnelles ont la garantie que la réduction de la durée hebdomadaire de travail qui leur sera appliquée aux termes du présent accord ne sera pas inférieure à une heure par semaine dont une demi-heure au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 1982, ou, par accord, un quart d'heure au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 1982 et un quart d'heure au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 1982, ainsi qu'une demi-heure au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1983, dans la limite d'un horaire de travail effectif de trente-six heures et demie.

L'employeur recherchera avec les délégués syndicaux les modalités d'organisation du travail permettant une diminution supplémentaire du temps de présence des salariés visés y compris par un aménagement des temps de pause existants dans l'entreprise ou prévus par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

### **Article 11**

Les réductions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 pourront être appliquées dans le cadre de l'horaire hebdomadaire ou par l'octroi de jours de repos, en tenant compte de l'article 24. Dans le cas où la réduction revêt la forme de jours de repos, ceux-ci seront pris dans les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup> (5<sup>ème</sup> alinéa). En ce qui concerne plus spécialement les travaux visés par l'article 8 c) et par les articles 9 et 10, la réduction pourra s'effectuer par la suppression périodique d'un poste ou d'un demi poste de travail avec suppression de la pause correspondante.

### **Article 12**

*(supprimé par accord du 29 janvier 2000)*

### **Article 13**

L'horaire de référence à prendre en considération pour l'application des dispositions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 sera calculé sur l'horaire effectif moyen des trois mois ayant précédé la signature du présent accord ou, si cette période n'est pas représentative, sur une période plus longue comprenant ces trois mois et n'excédant pas douze mois.

#### **Article 14**

La première heure découlant de l'application des articles 7, 8, 9 et 10 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire correspondant du 31 janvier 1982 majoré des augmentations générales intervenues depuis au sein de l'entreprise, à l'exclusion des nouvelles majorations instituées par l'ordonnance du 16 janvier 1982 pour la quarantième et la quarante-septième heure supplémentaire.

Sous réserve de l'alinéa précédent, les réductions d'horaires prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 donneront lieu à une compensation pécuniaire au moins égale à 70 % du salaire perdu comportant, s'il y a lieu, la majoration légale pour heures supplémentaires au taux de 25 % et sous réserve des dispositions de l'article 24.

D'autre part, toute réduction d'horaire effectuée en vertu des articles 7, 8, 9 et 10 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire mensuel pour les salariés ayant une rémunération égale au salaire minimum de croissance ou S.M.I.C lors de l'application de cette réduction.

En outre, les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que l'application des réductions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 et le versement de la compensation prévue au présent article ne soient pas la cause d'une perte effective de rémunération par le salarié, notamment en intégrant ces mesures dans le cadre d'une opération de réajustement des rémunérations.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être intégrée dans la rémunération individuelle du salarié. L'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumule pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même tranche d'horaire.

La compensation ne sera pas exclue des éléments de rémunération à prendre en considération pour leur comparaison avec les barèmes de salaire minima.

Les rémunérations minimales hiérarchiques déterminées pour un horaire hebdomadaire de quarante heures par accord collectif territorial conclu avant le 1<sup>er</sup> février 1982 seront applicables, sans adaptation de leur montant, pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures à compter du 1<sup>er</sup> mars 1982.

Les appointements minima garantis des ingénieurs et cadres fixés pour un horaire hebdomadaire de quarante heures par l'accord national du 16 décembre 1981 seront applicables, sans adaptation de leur montant, pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures à compter du 1<sup>er</sup> mars 1982.

#### **Article 15**

Dans le cas où l'horaire appliqué à la date de la signature du présent accord est inférieur pour une cause non conjoncturelle à l'horaire de référence fixé à l'article 13, la réduction d'horaire intervenue s'imputera sur celle prévue par les articles 7, 8, 9 et 10 et fera, dans la limite des obligations qui en résultent, l'objet du versement de la compensation pécuniaire prévue à l'article 14 à la date limite fixée pour chaque tranche de réduction.

#### **Article 16**

Dans le cas où, après la date de signature du présent accord, un établissement ayant un horaire soumis à réduction en vertu des articles 7, 8, 9 et 10 réduit pour une cause non conjoncturelle cet horaire d'une durée supérieure à la réduction prévue par les articles 7, 8, 9 et 10 en fonction de son horaire de référence, il sera tenu de verser dès l'application de cette réduction la compensation correspondant à la totalité de la réduction à laquelle il était tenu en vertu des articles 7, 8, 9 et 10, dans la limite de la réduction effective qu'il a faite.

#### **Article 17**

En cas de fluctuation d'horaire, la compensation sera maintenue mais ne jouera qu'une seule fois pour la partie d'horaire correspondante.

### **Article 18**

L'ensemble des dispositions du présent accord est applicable au personnel d'encadrement. Des négociations s'ouvriront dans un délai maximum de quinze jours pour arrêter les modalités concrètes d'application du présent accord, d'une part, aux ingénieurs et cadres dans le cadre de la convention collective nationale du 13 mars 1972, d'autre part, aux agents de maîtrise, employés, techniciens, dessinateurs et assimilés visés par le protocole d'accord national du 13 septembre 1974, dans le cadre de ce protocole.

Les dispositions particulières au personnel des services continus sont réglées dans l'annexe III, partie intégrante de l'accord.

### **Article 19**

En ce qui concerne le personnel de gardiennage et de surveillance, le seuil des majorations pour heures supplémentaires, qui a été ramené à quarante-cinq heures de présence par semaine à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1981, sera ramené à quarante-quatre heures au 1<sup>er</sup> juin 1982 et à quarante-trois heures au 1<sup>er</sup> janvier 1983.

Les dispositions qui précèdent seront également applicables au personnel des services incendie soumis à un horaire d'équivalence.

### **Article 20**

Conformément à l'article L. 221-5-1 du code du travail, des horaires réduits spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur après conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues à l'article 27 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 ou après autorisation de l'inspecteur du travail.

Ces horaires sont suivis par des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de contrats particuliers qui leur assurent les mêmes garanties et les mêmes références de salaire de base que celles des salariés travaillant à temps plein. Ils ne pourront en aucun cas cumuler un emploi à temps plein et un emploi à temps réduit de fin de semaine.

Les dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en œuvre de ces horaires spéciaux ait pour effet d'augmenter la durée de travail du personnel d'encadrement.

Les majorations de rémunération applicables aux horaires de travail visés au présent article seront déterminées par la convention collective territoriale applicable ou, le cas échéant, dans le cadre des entreprises concernées. Elles sont d'au moins 50 % de la rémunération due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

### **Article 21**

*(supprimé par accord du 29 janvier 2000)*

### **Article 22**

Il pourra être recouru au travail organisé par équipes chevauchantes.

L'adoption de cette organisation du travail ne devra pas avoir pour effet d'allonger l'amplitude de la journée de travail ni de remettre en cause le temps de pause.

### **Article 23**

*(supprimé par accord du 29 janvier 2000)*

### **Article 24**

Sous réserve des dispositions de l'avant-dernier alinéa du présent article, la mise en application des mesures prescrites par le présent accord donnera lieu à une négociation annuelle avec les délégués syndicaux dans le cadre des dispositions légales et réglementaires. Cette négociation portera en particulier sur les points suivants :

- l'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et de leur répartition, compte tenu notamment des congés payés, des jours fériés, des "ponts" éventuels, de la modulation de l'horaire, etc,
- les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires avec les possibilités d'une récupération partielle sous forme de repos compensateur en vérifiant que les réductions d'horaires prévues par le présent accord ont été, sauf circonstances exceptionnelles, effectuées,
- l'utilisation des mesures tendant à améliorer le fonctionnement des installations, notamment la mise en œuvre de nouvelles formes d'organisation du travail,
- un taux de compensation éventuellement supérieur à celui prévu par l'article 14,
- les répercussions des éléments qui précèdent sur la situation et l'évolution de l'emploi.

Cette négociation prendra en compte les répercussions des différentes mesures sur les coûts de production.

Afin de donner à la négociation toute sa portée et son efficacité, l'employeur communiquera aux délégués syndicaux, au moins deux semaines avant celle-ci, les informations nécessaires.

La programmation indicative pourra faire l'objet en cours d'année des adaptations nécessitées par l'évolution de la situation, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en veillant à ce que les salariés bénéficient d'un délai leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

L'application en cours d'année des mesures relatives à la durée du travail se fera conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les modalités d'organisation du travail visées par les articles L. 212-8, L. 213-2 et L. 221-5-1 du code du travail seront mises en œuvre conformément aux prescriptions de ces articles.

L'employeur établira chaque année un bilan annuel des temps de travail hebdomadaire et annuel, de l'utilisation des équipements, de l'incidence de ces facteurs sur l'emploi, ainsi que sur les coûts.

Ce bilan sera examiné paritairement pour l'année écoulée lors de la négociation annuelle prévue au premier alinéa du présent article.

#### **Article 25**

Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec les dispositions en vigueur, sans préjudice des dispositions plus favorables décidées dans l'établissement.

#### **Article 26**

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi procèderont, à l'occasion de leur réunion du deuxième semestre de 1982, à l'examen des conséquences dans leur circonscription de l'application du présent accord sur les divers aspects de la durée du travail et de l'emploi. Elles communiqueront une synthèse de leurs travaux aux parties signataires du présent accord en vue du bilan prévu par l'article 27.

#### **Article 27**

Les parties *signataires* du présent accord se réuniront dans le courant du mois d'octobre 1982, afin d'établir un bilan permettant de déterminer les résultats de l'application du présent accord en ce qui concerne notamment les divers aspects de la durée du travail, la durée du fonctionnement des installations, l'emploi, les coûts de production et plus généralement d'en tirer toutes les conclusions utiles pour l'avenir et les conditions selon lesquelles pourra être poursuivi le processus de réduction de la durée du travail en 1983.

#### **Article 28**

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.L.M.M. examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre de l'entreprise. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises.

### **Article 29**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 1982.

Les parties signataires prendront toutes dispositions utiles et effectueront auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent accord, conformément à la législation en vigueur.

Dans le cas où l'extension du présent accord ne serait pas obtenue, les parties signataires réuniraient dans les plus brefs délais pour examiner la situation ainsi créée et en tirer toutes les conséquences. En tout état de cause, l'application des réductions d'horaires prévues au plus tard à l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 1983 par les articles 7, 8, 9 et 10 est expressément subordonnée à l'extension préalable du présent accord.

### **Article 30**

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, sans préjudice des dispositions ci-après.

Les dispositions des articles 4 et 12 du présent accord ne sont pas applicables :

- aux entreprises de la réparation navale dont la liste figure à l'annexe jointe au présent accord,
- au personnel de montage des chantiers,
- au personnel des services après-vente

pour lesquels, en raison de la nature de leur activité, les modalités d'application du contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail fixé par le décret du 27 janvier 1982, soit 130 heures, ainsi que de la modulation feront l'objet de négociations dans le cadre des entreprises concernées.

### **Article 31**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

## Annexes

### Annexe I

Tableau général des réductions prévues par l'article 7

HORAIRE de référence	1 <sup>ER</sup> MARS 1982		1 <sup>ER</sup> JUIN 1982		1 <sup>ER</sup> JANVIER 1983	
	Réduction	Horaire résultant	Réduction	Horaire résultant	Réduction	Horaire résultant
39					1/2	38 1/2
39 1/2	1/2	39			1/2	38 1/2
40	1	39				
	ou 1/2	39 1/2	1/2	39	1/2	38 1/2
40 1/2	1	39 1/2				
	ou 1/2	40	1/2	39 1/2	1/2	39
41	1	40				
	ou 1/2	40 1/2	1/2	40	1/2	39 1/2
41 1/2	1	40 1/2				
	ou 1/2	41	1/2	40 1/2	1/2	40
42	1	41				
	ou 1/2	41 1/2	1/2	41	1/2	40 1/2
42 1/2	1	41 1/2				
	ou 1/2	42	1/2	41 1/2	1/2	41
43	1	42	1/2	41 1/2	1/2	41
43 1/2	1	42 1/2		42	1/2	41 1/2
44	1	43	3/4	42 1/4	1/2	41 3/4
44 1/2	1	43 1/2	3/4	42 3/4	1/2	42 1/4
45	1	44	1	43	1/2	42 1/2
> 45 1/2	1		1		1/2	

### Annexe II

#### Exclusion du champ d'application

Liste des entreprises de la réparation navale auxquelles, conformément à l'article 30 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail, ne s'appliquent pas les dispositions des articles 4 et 12 de l'accord :

- Beliard, Crighton et Cie, S.A
- Flandres Industrie
- Compagnie générale d'entretien et de réparation (C.O.G.E.R)
- Ateliers et chantiers réunis du Havre et de la Rochelle-Pallice
- Compagnie marseillaise de réparation (C.M.R)
- Ateliers J. Paoli, SA
- Ateliers et chantiers de Marseille-Provence (A.C.M.P)
- Foure, Lagadec et Cie
- Ateliers français de l'Ouest
- Société A.R.N.I. Bordeaux.

Les entreprises de moindre importance exerçant une activité de réparation navale pourront faire l'objet de la même mesure par l'intermédiaire de leurs chambres syndicales territoriales.

## **Annexe III**

### **Dispositions particulières applicables au personnel des services continus en complément de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 et visant à la mise en place progressive de la cinquième équipe**

Compte tenu de l'effet bénéfique sur l'emploi de la mise en œuvre de cette 5<sup>ème</sup> équipe et, par ailleurs, en vue de ne pas compromettre la compétitivité des entreprises et d'atténuer sensiblement et durablement l'impact sur les résultats des entreprises du coût des mesures de compensation financière qu'elles auront à supporter en application de la présente annexe, les parties signataires estiment indispensable que les pouvoirs publics prennent en compte, séparément, cette charge dans la mise au point des dispositions financières concernant Sollac, Sacilor et Usinor et des contrats de solidarité spécifiques à établir avec les autres sociétés concernées. Les parties signataires considèrent également que la durée de marche des installations ne doit pas se trouver affectée par la réduction du temps de travail.

#### **Article 1**

Les parties signataires retiennent le principe de la mise en place progressive de l'horaire hebdomadaire moyen de trente-trois heures trente-six en cinq équipes pour le personnel des services continus pour faciliter des embauches de jeunes et constituer une des solutions aux problèmes d'emploi qui pourraient se trouver posés dans certains établissements.

(4) Le calcul montre qu'en l'état actuel de la marche des installations sidérurgiques une réduction d'une heure de la durée du travail des services continus se traduit, pour l'ensemble de la sidérurgie française, par un supplément d'effectif d'environ 1 000 personnes.

Les parties décident qu'en tout état de cause, dans les établissements de Sollac, Sacilor et Usinor et leurs filiales sidérurgiques majoritaires, des mesures seront prises pour commencer à mettre en œuvre la cinquième équipe dès la fin 1982, de telle sorte que des installations puissent fonctionner en cinq équipes dès 1983 (dès 1984 pour les autres entreprises couvertes par la présente annexe).

Cette mise en œuvre se fera également en fonction des plans industriels qui seront arrêtés pour la sidérurgie et compte tenu, notamment, des problèmes d'emploi à résoudre.

#### **Article 2**

Au lieu et place des dispositions prévues aux articles 7 et 8 de l'accord national, les mesures de réduction de la durée du travail suivantes seront appliquées au personnel des services continus.

L'horaire moyen hebdomadaire sera en tout état de cause réduit d'une heure trente au 1<sup>er</sup> avril 1982 et d'une demi-heure au 1<sup>er</sup> janvier 1983, dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à trente-neuf heures trente de travail et inférieur à quarante-trois heures de travail.

Pour les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est compris entre trente-neuf heures trente et trente-sept heures trente, la réduction d'horaire sera appliquée dans la limite de l'horaire de trente-sept heures trente au 1<sup>er</sup> janvier 1983.

Une réduction supplémentaire d'une demi-heure sera appliquée au 1<sup>er</sup> avril 1982 dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à quarante-trois heures et inférieur à quarante-quatre heures. Cette réduction supplémentaire sera portée à une heure dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à quarante-quatre heures.

La mise en application des mesures ci-dessus donnera lieu aux négociations prévues à l'article 24 de l'accord national.

#### **Article 3**

Au lieu et place des dispositions prévues à l'article 14 de l'accord national, les mesures de compensation suivantes seront appliquées au personnel des services continus.

Les réductions d'horaires visant à la mise en place progressive de l'horaire de trente-trois heures trente-six s'accompagnent du maintien intégral du salaire, hors l'incidence des majorations pour astreintes (majoration pour services continus, pour heures supplémentaires, pour travail des dimanches et des jours fériés, pour travail de nuit, etc) qui continueront à être indemnisés en fonction de l'horaire effectivement suivi.

Toute réduction d'horaire effectuée en vertu de l'article 2 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire mensuel pour les salariés ayant une rémunération égale au salaire minimum de croissance ou S.M.I.C. lors de l'application de cette réduction.

En outre les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que l'application des réductions prévues à l'article 2 et le versement de la compensation prévue au présent article ne soient pas la cause d'une perte effective de rémunération par le salarié, notamment en intégrant ces mesures dans le cadre d'une opération de réajustement des rémunérations.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être intégrée dans la rémunération individuelle du salarié. L'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumule pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même tranche d'horaire.

#### **Article 4**

Les jours de congés payés spéciaux dont bénéficie éventuellement le personnel des services continus seront remplacés par une réduction de la durée du travail d'une durée équivalente, qui donnera lieu à une compensation pécuniaire intégrale. Cette mesure ne fera pas obstacle à ce que les jours de repos correspondants soient utilisés avec la même souplesse.

L'horaire ainsi réduit constituera l'horaire hebdomadaire de référence à partir duquel seront décomptées les réductions d'horaire prévues à l'article 2.

#### **Article 5**

Les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent conformément aux dispositions prévues aux articles 3 et 5 de l'accord national.

Toutefois, dans le cas où l'application des dispositions des conventions collectives en vigueur à la date de conclusion du présent accord s'avèrerait plus avantageuse pour les salariés, ce sont ces dispositions, dans leur rédaction actuelle, qui continueraient à s'appliquer.

#### **Article 6**

Les parties signataires se réuniront aussitôt que l'ensemble des plans industriels de la sidérurgie sera arrêté et connu, et au plus tard à la fin du premier semestre 1982.

#### **Article 7**

Pour les établissements relevant des conventions collectives de la sidérurgie de Moselle, de Meurthe-et-Moselle et du Nord, une réunion paritaire se tiendra, entre les parties signataires, dans le mois suivant la date de la signature du présent accord, en vue d'examiner :

- les modalités d'application de la présente annexe, en ce qui concerne notamment les barèmes de minima
- le problème des congés hiérarchiques
- le problème des congés supplémentaires prévus par l'avenant "Etam" des conventions collectives de Moselle et de Meurthe-et-Moselle pour le personnel, non visé par la présente annexe, ayant une responsabilité continue.

Il est convenu également d'ouvrir une négociation relative aux dispositions conventionnelles concernant l'indemnisation des astreintes.

#### **Article 8**

La présente annexe entre en vigueur dans les mêmes conditions que l'accord national.