



ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
RELATIF AUX AVANTAGES SOCIAUX DE LA SOCIÉTÉ CAF REICHSHOFFEN
DÉROGATOIRE À LA CCN DE LA MÉTALLURGIE

Entre :

La Société CAF REICHSHOFFEN, Société Anonyme Simplifiée à associé Unique, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de STRASBOURG sous le n° 893 476 259, ayant son siège 6 route de Strasbourg 67110 REICHSHOFFEN, représentée par Monsieur Gorka GOMEZ,

d'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales Représentatives des salariés, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail :

- L'organisation syndicale C.F.E.-C.G.C., représentée par Monsieur Christophe HITTER, délégué syndical,
- L'organisation syndicale C.G.T., représentée par Monsieur Christophe HEITZ, délégué syndical,
- L'organisation syndicale F.O., représentée par Monsieur Hervé FILLHARDT, délégué syndical,

d'autre part,

Ci-après désignées ensemble, « *les Parties* »

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE :	3
TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES	3
Article 1 – Définition de l’ancienneté	3
TITRE II – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	4
Article 2. Congés payés supplémentaires	4
2.1. Dispositions communes	4
2.2. Dispositions spécifiques applicables aux cadres	4
2.3. Appréciation du droit à congé supplémentaire	4
TITRE III – DUREE DU TRAVAIL	5
Article 3. Le temps d’habillage et de déshabillage	5
Article 4. Astreintes et compensation des astreintes	5
4.1. Modalités d’organisation et d’information	5
4.2. Compensations des astreintes maintenance et dépôt	6
Article 5. Travail de nuit	6
5.1. Définition de l’horaire	6
5.2. Majoration des heures de nuit	6
5.3. Contrepartie spécifique au profit des travailleurs de nuit	7
TITRE IV - REMUNERATION	7
Article 6. Contreparties salariales au titre du travail en équipes successives	7
Article 7. Prime d’équipe 3x8	7
TITRE V - DISPOSITIONS FINALES	8
Article 8. Articulation des textes conventionnels	8
Article 9. Durée de l’accord	8
Article 10. Suivi – rendez-vous – interprétation de l’accord	8
Article 11. Formalités, publicité, notification et dépôt de l’accord	8



PREAMBULE :

La Société CAF REICHSHOFFEN est attachée au statut social des salariés qui œuvrent depuis de nombreuses années sur le site.

Ce statut social est le fruit d'une histoire, rythmée par les revendications et le dialogue social, ainsi que les engagements pris par l'entreprise, toujours encline à chercher un équilibre entre les aspirations des salariés et la préservation des intérêts de l'entreprise.

Ce statut constitue un socle qui doit être garanti et s'adapter à la nouvelle convention collective de la métallurgie du 7 février 2022 entrant en application au 1^{er} janvier 2024, permettant ainsi de garder un équilibre entre les dispositions conventionnelles, les usages et les engagements unilatéraux. Les parties ont convenu que la convention collective de branche précitée peut créer sur certains points des déséquilibres, de sorte que les parties ont souhaité préserver certains dispositifs internes, au détriment de certaines dispositions conventionnelles de branche.

C'est dans ce contexte que le présent accord a été conclu, afin d'adapter et de sécuriser le statut interne.

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Le présent accord collectif d'entreprise concerne l'ensemble des salariés de la Société dans les conditions ci-dessous définies.

Article 1 – Définition de l'ancienneté

La présente définition de l'ancienneté s'applique en principe aux droits et obligations liés à l'ancienneté prévus par les dispositions conventionnelles, qu'elles soient notamment issues des accords d'entreprise ou de la convention collective nationale ou des accords de branche ; sans préjudice des éventuelles proratisations et diminutions au regard des absences, et ce prévues selon les dispositions.

L'ancienneté du salarié débute à partir de la date d'embauche au titre du contrat de travail en cours.

En outre, sont prises en compte :

- la durée du dernier contrat de travail antérieur précédent directement (sans discontinuité) la date d'embauche avec la société CAF, y compris les contrats de chantier ou d'opération ;
- la durée de la mission au titre du dernier contrat de travail temporaire précédent directement (sans discontinuité) la date d'embauche par la société CAF, conclu en application de l'article

L. 1251-1 du Code du travail ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire conclu en application de l'article L. 1251-58-1 du Code du travail, et ce dans la limite de 18 mois.

Les contrats antérieurs ne précédant pas immédiatement l'embauche ne seront pas pris en compte.

Cette définition de l'ancienneté entre en vigueur au 1er janvier 2024, de sorte qu'elle concerne les salariés embauchés à partir de cette date.

Dans les cas de ruptures du contrat de travail, l'ancienneté du contrat de travail prise en compte est celle définie dans l'article 73 de la Convention collective nationale de la métallurgie.

TITRE II – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2. Congés payés supplémentaires

2.1. Dispositions applicables aux mensuels

Les congés payés légaux sont augmentés d'un ou plusieurs congés payés supplémentaires dans les conditions suivantes :

- de un jour ouvrable pour les salariés ayant cinq ans d'ancienneté ;
- de deux jours ouvrables au total pour les salariés ayant quinze ans d'ancienneté ou, ayant 5 ans d'ancienneté et ayant au moins 45 ans ;
- de trois jours ouvrables au total pour les salariés ayant vingt ans d'ancienneté.

2.2. Dispositions applicables aux cadres

Les congés payés légaux sont augmentés d'un ou plusieurs congés payés supplémentaires dans les conditions suivantes :

- de un jour ouvrable au total pour les salariés ayant un an d'ancienneté ;
- de trois jours ouvrables au total pour les salariés ayant un an d'ancienneté et âgés d'au moins 30 ans ;
- de quatre jours ouvrables au total pour les cadres ayant deux ans d'ancienneté et âgés d'au moins 35 ans.

2.3. Appréciation du droit à congé supplémentaire

Le droit à congé supplémentaire s'apprécie à la date d'expiration de la période de référence prise en considération pour la détermination du congé payé ou à la date de rupture du contrat de travail du salarié si celle-ci est antérieure. Ce droit à congé supplémentaire est proportionnel à la durée du



congé payé légal acquis par le salarié au cours de la période de référence retenue.

TITRE III – DUREE DU TRAVAIL

Article 3. Le temps d'habillage et de déshabillage

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage visé à l'article L. 3121-3 du Code du travail n'est pas du temps de travail effectif. Il fait l'objet d'une contrepartie lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou conventionnelles, ou par le règlement intérieur ou le contrat de travail et qu'elle doit être mise et ôtée dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, notamment, en raison d'impératifs liés à des raisons d'hygiène ou de sécurité.

La contrepartie ne peut être inférieure, pour chaque mois effectivement travaillé comportant des temps d'habillage et de déshabillage visé à l'article L.3121-3 du Code du travail, à une indemnité hebdomadaire égale à la moitié du taux horaire du salaire minimum hiérarchique D7 (« base 35h »).

Au 1er janvier 2024 et à titre indicatif, l'indemnité mensuelle sera 31,41 € bruts, se décomposant comme suit : $((26\,400 / 12) / 151,67) / 2$, soit $7,25 \times 4,333$

Pour mémoire, la prime d'habillage et de déshabillage sera versée à compter d'une présence effective d'un jour par mois.

Article 4. Astreintes et compensation des astreintes

4.1. Modalités d'organisation et d'information

L'entreprise détermine les périodes pendant lesquelles les astreintes peuvent être programmées. Les astreintes peuvent coïncider avec des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail applicable au salarié concerné, à l'exclusion des périodes de congés payés.

L'employeur informe, par tout moyen, chaque salarié concerné de son programme individuel d'astreinte, dans les délais prévus au 2° de l'article L. 3121-12 du Code du travail, soit un délai de 15 jours civils, susceptible d'être réduit jusqu'à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

Conformément à l'article R. 3121-2 du Code du travail, il est remis, en fin de mois, à chaque salarié concerné, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte qu'il a accomplies au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante. A l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, visée à l'article L. 2312-17 du Code du travail, l'employeur informe le comité social et économique sur le nombre de salariés concernés par des périodes d'astreinte.



Les salariés bénéficient d'une compensation au titre de leur temps d'astreinte, déterminée par l'employeur dans le respect des conditions suivantes :

4.2. Compensations des astreintes maintenance et dépôt

La compensation ne pourra être inférieure à une indemnité égale à :

- du lundi au vendredi :
 - o un forfait de 16 € bruts par jour complet d'astreinte ;
- les samedis, dimanches et jours fériés :
 - o un forfait de 50 € bruts pour la journée complète d'astreinte le samedi ;
 - o un forfait de 100 € bruts la journée complète d'astreinte le dimanche ou un jour férié.

Dans le cadre des interventions durant les astreintes, les heures d'intervention, dont le temps de déplacement, sont considérées comme du temps de travail effectif, avec application le cas échéant des majorations pour travail du dimanche et des jours fériés en vigueur dans l'entreprise.

Les forfaits ci-dessus peuvent faire l'objet de discussions dans le cadre des négociations obligatoires.

Les présentes compensations ne pourront se cumuler avec d'autres avantages conventionnels de branche.

Article 5. Travail de nuit

5.1. Définition de l'horaire

Au sein de la société, tout travail accompli entre 20 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Pour le reste, et en particulier la définition du travailleur de nuit, les parties renvoient à l'article 108 de la convention collective nationale de la métallurgie.

5.2. Majoration des heures de nuit

Les heures de travail effectif réalisées sur la plage horaire de nuit défini à l'article 5.1. du présent accord sont majorées de 25%.



5.3. Contrepartie en repos spécifique au profit des travailleurs de nuit :

Les travailleurs de nuit bénéficient, sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, d'une réduction, de leur horaire hebdomadaire de travail effectif, d'une durée de 20 minutes.

Cette réduction d'horaire sera attribuée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois.

L'application de la réduction d'horaire prévue par le présent article ne pourra être la cause d'une baisse de rémunération pour les salariés qualifiés de travailleurs de nuit.

Les présentes majorations et contreparties ne pourront se cumuler avec d'autres avantages conventionnels de branche.

TITRE IV - REMUNERATION

Article 6. Contreparties salariales au titre du travail en équipes successives

Chaque poste accompli dans le cadre d'un travail en équipes successives ouvre droit à une indemnité aux frais de repas, appelée prime de panier, nécessairement versée en contrepartie de travail effectif. Le montant brut de cette indemnité, qui peut faire l'objet de discussions dans le cadre des négociations obligatoires, est fixé à titre indicatif pour 2024 dans les conditions suivantes :

Panier 2 x 8	7,765€
Panier 3 x 8 jour	11,648€
Panier 3 x 8 nuit	19,400€
Panier WE	19,400€

Article 7. Prime d'équipe 3x8

Des primes d'équipe quotidiennes seront attribuées aux salariés affectés aux équipes successives de 4,50 € bruts. Ces primes d'équipe sont attribuées aux salariés par jour ou nuit réellement travaillés.

Ces primes peuvent faire l'objet de discussions dans le cadre des négociations obligatoires.

FG
Hc
7 F.11
CH

TITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Article 8. Articulation des textes conventionnels

Le présent accord a été conclu dans les conditions prévues à l'article L.2253-3 du Code du travail, à savoir que les stipulations du présent accord doivent prévaloir sur celles ayant le même objet prévues par la convention de collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Les articles du présent accord prévalent sur ceux ayant le même objet prévus par la convention de branche, et se substituent donc notamment aux articles 3, 74.2., 89, 96.1., 96.2., 110, 111, 144, 145, 146 qui ne trouvent plus à s'appliquer.

Article 9. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024. Il pourra être révisé ou dénoncé, voire complété par avenant, dans les conditions prévues par la loi.

Article 10. Suivi – rendez-vous – interprétation de l'accord

Les éventuelles difficultés pouvant naître de l'application du présent accord seront réglées selon la procédure contractuelle ci-après définie. En préalable à toute action contentieuse, les Parties conviennent, en cas de désaccord constaté sur l'application du présent accord, de se réunir pour rechercher une solution aux problèmes d'interprétation, en se réunissant au cours d'au moins 2 réunions.

Les parties reconnaissent que certains sujets, notamment le calcul de la prime d'ancienneté, peuvent questionner dans son application à l'avenir, et conviennent qu'un point serait fait à ce sujet au courant du mois d'octobre 2024 pour évoquer d'éventuelles adaptations.

Article 11. Formalités, publicité, notification et dépôt de l'accord

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié à chaque partie, ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes de Haguenau.


Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Société sur la plateforme TélAccords du Ministère du Travail.

Les parties précisent que certaines parties du présent accord puissent ne pas faire l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, dans les conditions et selon les modalités qui seront prises par acte séparé.


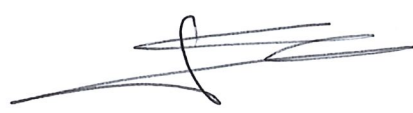


En outre, un exemplaire sera déposé sur l'intranet pour les salariés.

Pour la Société CAF REI

Monsieur Gorka GOMEZ	
----------------------	--

Pour les organisations syndicales représentatives

Monsieur Christophe HITTER, Délégué syndical CFE-CGC	
Monsieur Christophe HEITZ, Délégué syndical CGT	
Monsieur Hervé FILLHARDT, Délégué syndical FO	