

NÉGOCIATION CONVENTIONNELLE

**PRINCIPES, VOIES ET MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL
DANS LA MÉTALLURGIE**

Projet de dispositions conventionnelles

VERSION MISE EN RESERVE

Les objectifs poursuivis par la négociation conventionnelle.

TITRE I – LES PRINCIPES, LA PHILOSOPHIE ET L'ARCHITECTURE DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE LA MÉTALLURGIE

Chapitre I - La branche professionnelle de la métallurgie

Article 1. Le périmètre de la branche

Le périmètre d'une branche professionnelle est constitué d'un ensemble d'activités économiques cohérentes. Pour la branche de la métallurgie, ce périmètre couvre, à ce jour, l'ensemble des activités économiques visées dans l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il est susceptible d'évoluer, notamment dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles, et ainsi de couvrir d'autres activités économiques.

La branche de la métallurgie est unique. Son périmètre géographique couvre l'ensemble du territoire national au sens de l'article L. 2222-1, alinéa 3, du code du travail.

Le périmètre de la branche se distingue du champ d'application des conventions et accords collectifs de branche. Ces conventions et accords peuvent, en effet, comporter un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint que le périmètre de la branche.

Le périmètre de la branche se distingue également du champ de représentation statutaire de ses acteurs. Ces derniers sont, d'une part, les organisations patronales et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives, qui ont statutairement vocation à intervenir, au niveau national ou territorial, dans le périmètre de cette branche.

Article 2. Le rôle de la branche : une vision et une ambition

Par le dialogue et la négociation entre les organisations patronales et les organisations syndicales, la branche constitue le niveau pertinent pour construire une vision et une ambition communes aux employeurs et aux salariés qu'elle regroupe.

Dans cette perspective, l'action commune des partenaires sociaux de la branche de la métallurgie poursuit notamment les objectifs suivants :

- 1° favoriser l'attractivité, le développement et la performance des entreprises de la branche, et donc l'emploi, en tenant compte des enjeux économiques et sociaux auxquels ces entreprises sont confrontées ;
- 2° promouvoir une industrie forte, compétitive, prospère, et porteuse d'innovation sociale, auprès des différents intervenants du champ politique, économique et social ;

- 3° concourir à réguler la concurrence entre les entreprises relevant du champ d'application des conventions et accords collectifs de branche, en application de l'article L. 2232-5-1, 3°, du code du travail, conformément à l'objet des syndicats professionnels qui la composent, défini à l'article L. 2131-1 du code du travail ;
- 4° anticiper et accompagner les besoins des entreprises et des salariés ;
- 5° servir le développement d'environnements de travail attractifs pour les salariés, notamment en apportant, dans le cadre de la négociation collective, des garanties sociales spécifiques à la branche ;
- 6° orienter, notamment en matière sociale, des politiques publiques favorables au développement de l'industrie et de ses emplois ;
- 7° promouvoir un dialogue économique et social efficace, aux différents niveaux de la branche et dans les entreprises ;
- 8° favoriser le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi en tenant compte de l'évolution des métiers de la branche et du marché du travail.

Article 3. Les moyens pour y parvenir

Pour concrétiser le rôle de la branche, sa vision et son ambition, les partenaires sociaux de branche disposent des outils que constituent la négociation collective et les autres formes de dialogue social.

Article 3.1. La négociation collective de branche : un cadre de référence

La négociation collective de branche permet d'assurer la cohérence des règles applicables dans le champ des relations sociales au sein des entreprises de la branche, à travers un corpus de normes communes à ces entreprises. Ce corpus comprend des dispositions dont la force normative est déterminée par les signataires.

Les signataires rappellent que la légitimité de ce corpus de normes repose sur celle des parties qui en sont signataires. En application de la loi, cette légitimité, pour la partie représentant les salariés, résulte de l'audience électorale de chacune des organisations syndicales représentatives au moment de la conclusion des dispositions conventionnelles qui composent ce corpus.

Article 3.1.1. L'objet de la négociation collective

Les garanties apportées aux salariés par la négociation collective contribuent à favoriser l'attractivité de la branche. Elles permettent également à la branche professionnelle de jouer son rôle de régulateur social.

Le corpus de dispositions conventionnelles de branche définit les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés, ainsi que leurs garanties sociales.

Ce corpus comporte notamment des droits et des obligations pour les salariés et pour les employeurs, ainsi que des droits et des obligations que les organisations patronales et les organisations syndicales se fixent à elles-mêmes par ces normes.

Il comporte également des dispositions permettant aux entreprises d'accéder, même en l'absence d'un accord collectif conclu à leur niveau, à des dispositifs dont la mise en œuvre est conditionnée, par la loi, à la conclusion d'un accord collectif.

Article 3.1.2. La force normative des dispositions conventionnelles de branche

Le corpus de normes conventionnelles de branche détermine la force normative de chacune de ses dispositions.

En particulier, il distingue les dispositions impératives, c'est-à-dire celles auxquelles un accord d'entreprise ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux salariés, par opposition aux dispositions dérogeables, c'est-à-dire celles auxquelles un accord d'entreprise peut déroger en défaveur des salariés.

A ce titre, en application de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche définissent « l'ordre public conventionnel », c'est-à-dire les dispositions des conventions et accords collectifs conclus au niveau de la branche, auxquelles les conventions et accords d'entreprise ne peuvent pas déroger dans un sens moins favorable aux salariés.

Les signataires conviennent de définir le contenu de cet « ordre public conventionnel » de la métallurgie au fur et à mesure des négociations qu'ils conduisent.

Par ailleurs et indépendamment de ce qui précède, ce corpus distingue les dispositions conventionnelles de branche non supplétives, qui s'appliquent quel que soit le droit conventionnel applicable dans l'entreprise, par opposition aux dispositions conventionnelles de branche supplétives, qui s'appliquent uniquement en l'absence d'accord d'entreprise ayant le même objet.

Les dispositions supplétives de branche ont pour objet de permettre aux conventions et accords d'entreprise de définir, en fonction des spécificités de l'entreprise, de ses besoins ou de son environnement, un équilibre plus adapté que celui négocié au niveau de la branche. Ces dispositions s'appliquent donc aux entreprises qui n'ont pas conclu d'accord collectif d'entreprise ayant le même objet. Elles constituent, en tout état de cause, un cadre de référence pour les négociations d'entreprise.

Article 3.1.3. Dispositions spécifiques à une catégorie de salariés

Dispositions toujours en cours de négociation

Article 3.2. Les autres formes de dialogue social

Le dialogue social permet également des échanges entre les acteurs de la branche sur les sujets qu'ils jugent utiles, dans le cadre qu'ils déterminent.

Il est pertinent, en particulier, sur des thématiques telles que l'économie et les technologies, le travail et son évolution, l'emploi et la formation professionnelle, le suivi de la négociation collective d'entreprise, ou encore le suivi et l'évaluation des accords collectifs de branche.

Il peut également permettre de préparer ou d'accompagner la négociation collective de branche.

Il est organisé au niveau – national, régional ou territorial – le plus adapté, et selon les modalités qui permettent des échanges efficaces, en fonction de ses finalités.

Le dialogue social de branche peut poursuivre, selon le cas :

- 1° un objectif de concertation : il s'agit d'organiser des échanges d'informations entre les partenaires sociaux, le cas échéant sur la base d'observations ou de travaux prospectifs, économiques et sociaux ;
- 2° un objectif de pilotage, afin de permettre d'orienter l'action d'interlocuteurs internes ou externes à la branche ;
- 3° un objectif d'élaboration et de gestion d'outils paritaires et de moyens mutualisés, notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle continue ;
- 4° un objectif de suivi et d'interprétation des dispositions conventionnelles de branche.

Chapitre 2 – L'architecture du dispositif conventionnel de la métallurgie

Le présent chapitre a pour objet de permettre l'application harmonieuse des dispositions conventionnelles aux entreprises de la branche, en considération des trois niveaux de négociation suivants :

- la négociation de branche au niveau national ;
- la négociation de branche au niveau territorial (régional, départemental ou local) ;
- la négociation – d'établissement, d'entreprise, de groupe ou interentreprises –, pour les entreprises relevant du champ d'application des conventions et accords de la métallurgie.

Article 4. Les principes de l'architecture

L'architecture du dispositif conventionnel de la métallurgie est organisée selon les principes suivants :

- 1° elle assure la cohérence des dispositions de branche conclues au niveau territorial avec celles conclues au niveau national ;
- 2° elle permet, dans les conditions définies par les accords nationaux de branche, d'appliquer, d'adapter ou de compléter, au niveau territorial et au niveau de l'entreprise, les dispositions conventionnelles nationales ;
- 3° elle favorise l'innovation et permet l'expérimentation conventionnelle.

Article 5. Le socle commun

Le socle commun a pour objet d'harmoniser les dispositions conventionnelles de branche applicables sur l'ensemble du territoire national. Il contient les mentions nécessaires à l'extension d'une convention collective.

Il est négocié au niveau national et conclu pour une durée indéterminée.

Le socle commun se substitue, par accord collectif, aux conventions collectives préexistantes.

Cette substitution s'opère au moyen d'un accord collectif de « révision-remplacement » : cet accord, qui constitue un avenant à la convention collective, remplace l'intégralité des dispositions préexistantes de cette dernière par l'ensemble des dispositions du socle commun.

Cette substitution peut également s'opérer au moyen d'un accord collectif de « révision-extinction » : cet accord, qui constitue un avenant à la convention collective, met un terme à l'application de cette dernière, afin de permettre l'application directe et intégrale du socle commun défini au niveau national.

Le choix du recours à l'une ou l'autre de ces modalités relève des partenaires sociaux habilités à réviser les conventions collectives, dans l'intérêt des entreprises et des salariés qu'ils représentent respectivement.

Article 6. Les accords autonomes

Les accords autonomes portent sur un ou plusieurs thèmes entrant dans l'objet de la négociation collective.

Les accords autonomes peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Chacun d'entre eux peut, s'il a été conclu pour une durée indéterminée, être dénoncé indépendamment des autres accords autonomes et du socle commun.

Les accords autonomes peuvent être conclus au niveau national ou au niveau territorial. Les accords autonomes territoriaux concernent les sujets dont le traitement territorial est pertinent.

Article 7. La répartition des dispositions entre « socle commun » et accords autonomes nationaux

Le socle commun est caractérisé par la stabilité des règles, principes et garanties qu'il contient.

Les accords autonomes nationaux portent sur des règles susceptibles d'évolutions en raison d'enjeux politiques, économiques ou sociaux.

La répartition des dispositions conventionnelles, entre le socle commun et les accords autonomes nationaux, est réalisée au cours de chaque négociation, selon les principes prévus au présent article.

Article 8. L'articulation des normes au sein de la branche

Afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales veillent à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

Pour cela, ces négociations ne doivent pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

A cette fin, les négociateurs territoriaux concluent des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national. En particulier, les accords autonomes territoriaux ne prévoient pas de dispositions ayant le même objet que les dispositions impératives ou non supplétives conclues au niveau national.

Article 9. Information sur le droit conventionnel applicable

Les partenaires sociaux mettent à la disposition des entreprises de la branche, au profit de leurs instances représentatives du personnel, des organisations syndicales et des salariés desdites entreprises, un espace sur le site internet dédié à *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* visé à l'article 3 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Cet espace, intitulé « Textes conventionnels », est consacré exclusivement aux conventions et accords collectifs, interprofessionnels et professionnels – nationaux et territoriaux –, applicables dans les entreprises de la métallurgie.

Il donne accès à l'ensemble des conventions et accords collectifs considérés, ainsi qu'à leurs mises à jour et avenants éventuels.

Le site visé au présent article est en libre accès. Son adresse est communiquée aux entreprises adhérentes des chambres syndicales territoriales de la métallurgie, ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie.

L'employeur communique par tout moyen aux salariés un avis leur indiquant cette possibilité d'accès et l'adresse du site et de la rubrique.

Les entreprises communiquent par ailleurs, dans les conditions définies aux articles L. 2262-5 et suivants du code du travail, les conventions et accords collectifs – d'entreprise, d'établissement de groupe ou interentreprises –, ainsi que leurs modifications éventuelles, qui, le cas échéant, leur sont applicables.

Chapitre 3 – L'expérimentation conventionnelle

Le présent chapitre a pour objet de définir, dans la branche, le cadre de mise en œuvre de l'expérimentation conventionnelle.

Article 10. Définition

Les clauses « d'expérimentation conventionnelle » ont pour objet de susciter, voire d'organiser, des initiatives prises par les différents acteurs de la branche – en particulier les entreprises, les organisations patronales et les organisations syndicales – d'en suivre la mise en œuvre et d'en apprécier l'efficacité, préalablement à leur éventuelle généralisation ou pérennisation.

Ces clauses peuvent notamment permettre aux accords ayant un champ d'application plus restreint, ou, si elles le prévoient, à l'employeur, par décision unilatérale, d'avoir recours à certains dispositifs ou à certaines pratiques que ces clauses déterminent.

Article 11. Modalités de mise en œuvre

Les clauses « d'expérimentation conventionnelle » précisent les objectifs qu'elles poursuivent. Elles prévoient la durée de l'expérimentation.

Elles peuvent prévoir d'écarter l'application de certaines dispositions conventionnelles de branche conclues au même niveau, pour les entreprises concernées par l'expérimentation, et pour la durée de celle-ci.

Ces clauses prévoient, le cas échéant, les modalités d'information ou de consultation des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'expérimentation dans l'entreprise.

Elles prévoient un dispositif paritaire de suivi et d'évaluation de leurs effets. Lorsque l'expérimentation est prévue par une disposition nationale, et sauf disposition contraire, ce suivi et cette évaluation sont assurés par la sous-commission de l'observation de la négociation collective définie à l'Article 14.3.1.

Ces clauses prévoient également les conditions et les modalités de cessation de l'expérimentation.

Article 12. Terme de l'expérimentation

Lors de la cessation de l'expérimentation ou à l'échéance de son terme, et sauf disposition conventionnelle prévoyant sa généralisation ou sa pérennisation, les dispositions conventionnelles dont l'application avait été écartée s'appliquent à nouveau de plein droit, dans la mesure où elles n'ont pas été mises en cause par ailleurs.

TITRE II – LA GOUVERNANCE DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

Chapitre I – Les instances du dialogue social de branche

La branche de la métallurgie est unique. Son périmètre, constitué d'un ensemble d'activités économiques cohérentes, couvre l'ensemble du territoire national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail. Dans la branche de la métallurgie, le dialogue social existe à un double niveau.

Au niveau national, le dialogue social s'exerce entre l'UIMM et les organisations syndicales représentatives de salariés à ce niveau.

Au niveau territorial, il s'exerce entre les chambres syndicales territoriales de la métallurgie et les organisations syndicales représentatives de salariés à ce niveau.

Le présent chapitre a pour objet de définir les règles applicables aux instances nécessaires à l'existence, à chacun de ces niveaux, du dialogue social dans la branche de la métallurgie.

Section 1 – Les instances paritaires de branche relatives à la négociation, à l'interprétation, à la conciliation et au dialogue économique

Sous-section 1 – Au niveau national: La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la métallurgie (CPPNI)

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) doit être mise en place dans chaque branche. La branche de la métallurgie étant unique, la CPPNI de la branche de la métallurgie est mise en place au niveau national.

Article 13. Les missions de la CPPNI de la métallurgie

Les missions de la CPPNI de la métallurgie sont constituées à la fois de celles prévues par la loi, et de celles que les signataires décident de lui attribuer.

Article 13.1. La négociation collective

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, la CPPNI est l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus, au niveau national, les conventions et accords collectifs de branche susceptibles d'être étendus.

L'établissement annuel de l'agenda social de la branche, dans les conditions prévues à l'Article 14.2.1, permet d'organiser la négociation de branche au niveau national.

Article 13.2. L'observation de la négociation collective

Le rôle de la CPPNI en matière d'observation de la négociation collective recouvre les missions suivantes :

- 1° les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail, c'est-à-dire l'observation des accords collectifs conclus dans les entreprises relevant de la métallurgie, et en particulier ceux conclus, en application de l'article L. 2232-22 du code du travail, avec les représentants élus du personnel titulaires ;
- 2° l'établissement du rapport annuel d'activité comportant le bilan des accords d'entreprise relatifs au temps de travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, visé au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail ;
- 3° la veille sur le dispositif conventionnel de la métallurgie, en particulier concernant le respect des principes de son architecture visés à l'Article 4 ;
- 4° le suivi de l'application des conventions et accords de branche conclus au niveau national, sauf stipulations différentes prévues par la convention ou l'accord collectif ;
- 5° la veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche, en application du 2° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 13.3. L'interprétation des dispositions conventionnelles de branche

Article 13.3.1. Demande d'interprétation émanant d'une juridiction judiciaire

La CPPNI de la métallurgie constitue, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, l'instance compétente pour rendre un avis, à la demande d'une juridiction de l'ordre judiciaire, sur l'interprétation des conventions ou accords collectifs conclus dans la branche de la métallurgie, formulée dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine. Lorsque cette demande porte sur une disposition conventionnelle de branche conclue au niveau territorial, la CPPNI se réunit dans les quarante-cinq jours civils suivant la date de sa saisine. Afin de faciliter le respect de ces délais, si nécessaire, cette question s'ajoute à l'ordre du jour d'une des réunions prévues par le calendrier prévisionnel établi dans le cadre de l'agenda social visé à l'Article 14.2.1.

Lorsque cette demande porte sur une disposition conventionnelle de branche conclue au niveau territorial, à l'exclusion des dispositions du socle commun défini à l'Article 5, la CPPNI consulte la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), visée à la sous-section 2, concernée. A cette fin, le secrétariat de la CPPNI transmet, dans les plus brefs délais et de manière dématérialisée, la demande d'interprétation de la juridiction de l'ordre judiciaire à la CPTN. Celle-ci se réunit dans le mois suivant la date de cette transmission.

L'avenant interprétatif conclu dans le cadre de la CPTN, ou l'avis qu'elle émet, est transmis, dans les plus brefs délais et de manière dématérialisée, à la CPPNI. Dans l'avis qu'elle adresse à la juridiction de l'ordre judiciaire à l'origine de la demande d'interprétation, la CPPNI est liée par l'avenant interprétatif ou l'avis émis par la CPTN.

Article 13.3.2. Autres demandes d'interprétation

En dehors du cas prévu à l'Article 13.3.1, la CPPNI peut être saisie par l'une des organisations qui la composent.

Toute demande d'interprétation d'une convention ou d'un accord de branche doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI, dans les conditions déterminées par le règlement intérieur visé à l'Article 14.5.

La CPPNI de la métallurgie constitue l'instance, à l'exclusion de toute autre, compétente pour interpréter :

- les conventions et accords de branche conclus au niveau national :
- les dispositions du socle commun déterminé à l'Article 5.

La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

Article 13.3.3. Modalités d'interprétation des dispositions nationales

Les membres de la CPPNI privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

Lorsque les organisations syndicales, signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord comportant la disposition litigieuse, atteignent ensemble le seuil minimal de suffrages exprimés, mentionné aux articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, requis pour conclure une convention ou un accord collectif, l'avenant interprétatif est conclu, à l'unanimité, par l'UIMM et ces organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Dans le cas contraire, l'avenant interprétatif est conclu par l'UIMM et les organisations syndicales représentatives de salariés dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7, II, du code du travail.

A défaut d'avenant interprétatif, les membres de la CPPNI peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par l'UIMM et par les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord comportant la disposition litigieuse. A ce titre, chacune de ces organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes.

Article 13.4. La conciliation

La CPPNI peut être saisie, dans les conditions prévues à l'Article 14.3.2, pour traiter des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés relevant de la branche de la métallurgie, lorsque l'ampleur de ces conflits est nationale.

Article 13.5. La représentation de la branche

En application du 1° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI de la métallurgie représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises qui en relèvent et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce cette mission sur les sujets ne relevant pas de la compétence des instances prévues par la deuxième section du présent chapitre.

Pour accomplir cette mission, la CPPNI peut notamment constituer le cadre dans lequel sont élaborées des lettres paritaires, signées par l'UIMM et tout ou partie des organisations syndicales représentatives de salariés, à destination des pouvoirs publics.

Article 13.6. Le dialogue économique

Le dialogue économique a pour objet l'échange d'informations d'ordre économique, entre l'UIMM et les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national, sur la base, le cas échéant, d'études, d'observations ou de travaux.

Article 14. Le fonctionnement de la CPPNI de la métallurgie

Article 14.1. La composition de la CPPNI

La CPPNI est composée, d'une part, de l'UIMM et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés de la branche représentatives au niveau national.

Elle comprend :

- cinq représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés de la branche représentatives au niveau national ;
- un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants de ces organisations syndicales.

Article 14.2. Les réunions de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI est convoquée au moins trois fois par an, sans préjudice des réunions prévues à l'Article 14.2.1 et à l'Article 14.2.2.

Article 14.2.1. Réunion de l'agenda social

Chaque année, une réunion de la CPPNI est consacrée à l'établissement de l'agenda social.

Cette réunion vise à établir la liste annuelle et le calendrier prévisionnel :

- des thèmes de négociation de branche au niveau national ;
- des thèmes prioritaires de concertation à aborder dans le cadre du dialogue social de branche au niveau national, à l'exclusion des questions d'emploi et de formation professionnelle, qui relèvent de la compétence des instances prévues par la section 2 du présent chapitre.

L'agenda social distingue notamment :

- 1° les thèmes de négociation et de concertation prioritaires pour l'année ;
- 2° les thèmes relevant des négociations obligatoires de branche prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Chacune des organisations syndicales membres de la CPPNI adresse au secrétariat de cette dernière, de manière dématérialisée, la liste de ses demandes de négociation ou de concertation, au

moins quatorze jours civils avant la date de la réunion. Le secrétariat de la CPPNI joint à la convocation la liste de ces demandes de négociation et de concertation.

Le compte-rendu de la réunion est établi par le secrétariat de la CPPNI, visé à l'Article 14.4. Il reprend la liste prévisionnelle des thèmes de négociation et de concertation arrêtée d'un commun accord, ainsi que le calendrier envisagé pour tenir ces négociations et concertations. Il est transmis par son secrétariat aux membres de la CPPNI.

Article 14.2.2. Réunion de dialogue économique

Afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux auxquels les entreprises industrielles et leurs salariés sont confrontés, la CPPNI consacre, chaque année, au moins l'une de ses réunions au dialogue économique visé à l'Article 13.6.

Article 14.3. Les sous-commissions de la CPPNI

Deux sous-commissions sont instituées au sein de la CPPNI, auxquelles cette dernière délègue l'exercice de certaines de ses missions.

Article 14.3.1. La sous-commission de l'observation de la négociation collective

1. Missions

La sous-commission de l'observation de la négociation collective est chargée, par délégation de la CPPNI, des missions visées à l'Article 13.2.

La sous-commission peut formuler des propositions, de nature à faciliter le respect des principes sur lesquels repose l'architecture du dispositif conventionnel visés à l'Article 4.

Dans le cadre de la mission de suivi des accords collectifs de branche conclus au niveau national, elle peut formuler toute proposition de modification de ces conventions et accords, notamment au regard de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires. Ces propositions sont transmises au secrétariat de la CPPNI en vue de l'élaboration de l'agenda social.

La sous-commission de l'observation de la négociation collective est réunie au moins une fois par an.

2. Informations transmises à la sous-commission

La sous-commission de l'observation de la négociation collective est, pour la branche de la métallurgie, l'unique instance destinataire :

- des accords d'entreprise conclus, en application de l'article L. 2232-22 du code du travail, avec des représentants élus du personnel titulaires ;
- des accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, visés au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

La transmission de ces accords s'effectue auprès du secrétariat de la CPPNI, de manière dématérialisée. A cet effet, l'UIMM crée une adresse électronique dédiée.

Dans des conditions et selon une périodicité déterminées par le règlement intérieur de la CPPNI, l'UIMM adresse, sous forme dématérialisée, aux organisations syndicales membres de la sous-commission, une copie des accords collectifs reçus.

3. Bilan annuel de la négociation collective dans la métallurgie

La sous-commission de l'observation de la négociation collective établit un bilan annuel des accords collectifs conclus dans les entreprises de la métallurgie.

Ce bilan s'appuie sur des données quantitatives et qualitatives issues des accords d'entreprise transmis à la sous-commission, ainsi que sur des éléments recueillis par le Ministère du Travail pour l'établissement de son bilan annuel de la négociation collective.

4. Rapport d'activité

La sous-commission de l'observation de la négociation collective établit le rapport annuel d'activité prévu au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 14.3.2. La sous-commission de conciliation

Une sous-commission de conciliation est instituée au niveau national de la branche de la métallurgie pour aider à la résolution des conflits collectifs dont l'ampleur est nationale et dont les enjeux justifient l'intervention des partenaires sociaux de la branche.

La sous-commission est saisie par l'une des organisations membres de la CPPNI.

Toute demande de conciliation doit être adressée, sous forme dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI.

La sous-commission se réunit au plus tard dans les sept jours civils suivant la date de sa saisine.

Article 14.3.3. La composition des sous-commissions de la CPPNI

Chaque sous-commission de la CPPNI est composée :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés de la branche représentatives au niveau national ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Article 14.4. Le secrétariat de la CPPNI

L'UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPPNI et de chacune de ses sous-commissions.

La CPPNI et ses sous-commissions siègent à l'UIMM.

Article 14.5. Le règlement intérieur de la CPPNI

Le règlement intérieur de la CPPNI définit notamment :

- les modalités de fixation de l'ordre du jour des réunions de la CPPNI et de ses sous-commissions ;
- les modalités de transmission des informations entre les membres de la CPPNI ;
- les modalités de la communication numérique ;
- les modalités de fixation des dates de réunion, en privilégiant un calendrier prévisionnel annuel.

Article 14.6. Mode de consultation et de prise de décision

A l'exception de l'avis mentionné à l'Article 13.3.3, lorsqu'un avis de la CPPNI ou de l'une de ses sous-commissions est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées. Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national de la branche. Lorsqu'un avis de la CPPNI ou de l'une de ses sous-commissions est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique dans les conditions prévues par le règlement intérieur.

Sous-section 2 – Au niveau territorial : La commission paritaire territoriale de négociation

Afin d'harmoniser les modalités du dialogue social dans la branche de la métallurgie, des commissions paritaires territoriales de négociation (CPTN) sont instituées au niveau territorial.

Article 15. Le champ géographique de compétence de la CPTN

Le champ géographique de compétence de la CPTN est défini par un accord collectif de branche territorial.

L'accord est conclu entre les organisations syndicales de salariés représentatives à ce niveau et la ou les chambres syndicales territoriales dont les statuts couvrent tout ou partie du territoire constitutif du champ géographique de compétence de la commission.

En l'absence d'un tel accord, le champ géographique de compétence de la CPTN correspond à celui de la convention collective territoriale.

Article 16. Les missions de la CPTN

La CPTN est chargée de la négociation des dispositions conventionnelles territoriales de branche et de leur interprétation. Elle est également chargée de la conciliation des conflits collectifs survenant dans son champ géographique de compétence.

Article 16.1. La négociation collective

La CPTN est l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus les conventions et accords collectifs territoriaux de branche susceptibles d'être étendus en application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

A cet égard, les signataires considèrent, concernant les organisations syndicales de salariés, que la mesure de l'audience, en vue de l'appréciation de leur capacité à conclure une convention ou un accord collectif, doit être établie en tenant compte des suffrages exprimés par l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de l'accord ou de la convention visé à l'Article 15. En outre, les partenaires sociaux se réservent la possibilité de demander, le cas échéant, aux pouvoirs publics, de procéder à une mesure de l'audience des organisations syndicales, spécifique à une catégorie de salariés.

Article 16.2. L'interprétation des dispositions conventionnelles

En dehors du cas prévu à l'Article 13.3.1, la CPTN constitue la seule instance compétente pour interpréter les conventions et accords de branche conclus dans son champ géographique de compétence, à l'exclusion des dispositions du socle commun prévu à l'Article 5.

Article 16.2.1. Saisine de la CPTN

Pour l'interprétation des dispositions conventionnelles, la CPTN est saisie par l'une des organisations qui la composent.

Toute demande d'interprétation d'une convention ou d'un accord de branche conclu au niveau territorial doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPTN.

La CPTN se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

Article 16.2.2. Modalités d'interprétation

Les membres de la CPTN privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

Lorsque les organisations syndicales, signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord comportant la disposition litigieuse, atteignent ensemble le seuil minimal de suffrages exprimés, mentionné aux articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, requis pour conclure une convention ou un accord collectif, l'avenant interprétatif est conclu, à l'unanimité, par la ou les chambres syndicales et ces organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Dans le cas contraire, l'avenant interprétatif est conclu par la ou les chambres syndicales parties à la convention ou à l'accord comportant la disposition litigieuse et les organisations syndicales représentatives de salariés à ce niveau, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7, II, du code du travail.

A défaut d'avenant interprétatif, les membres de la CPTN peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par la ou les chambres syndicales territoriales membres de la CPTN et par les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord comportant la disposition litigieuse. A ce titre, chacune de ces organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes dispose d'une voix. La ou les chambres syndicales territoriales membres de la CPTN disposent d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes.

Article 16.3. La conciliation

La CPTN peut être saisie pour traiter des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir, dans son champ géographique de compétence, entre les employeurs et les salariés relevant de la branche de la métallurgie, et dont les enjeux justifient l'intervention des partenaires sociaux.

A cette fin, il est instauré, au sein de la CPTN, une sous-commission de la conciliation.

La sous-commission de la conciliation est saisie par l'une des organisations membres de la CPTN.

Elle est composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de négociation couvrant le champ de compétence géographique de la CPTN ;
- d'un nombre égal de représentants de la ou des chambres syndicales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre ce champ de compétence.

Toute demande de conciliation doit être adressée, sous forme dématérialisée, au secrétariat de la CPTN, visé à l'Article 17.3.

La CPTN se réunit au plus tard dans les sept jours civils suivant la date de sa saisine.

Article 17. Le fonctionnement de la CPTN

Article 17.1. La composition de la CPTN

La CPTN est composée, d'une part, de la ou des chambres syndicales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre le champ de compétence géographique de la CPTN, et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives, dans la branche, au niveau de négociation couvrant ce champ de compétence.

Elle comprend :

- quatre représentants, au plus, pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de négociation couvrant le champ de compétence géographique de la CPTN ;
- d'un nombre égal de représentants de la ou des chambres syndicales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre ce champ de compétence.

Article 17.2. Les réunions de la CPTN

La commission paritaire territoriale de négociation est convoquée au moins une fois par an.

Dans la limite d'une fois par an, elle peut également être réunie à la demande de la majorité des organisations syndicales de salariés membres de la CPTN. Dans ce cas, ces organisations adressent le ou les thèmes qu'elles souhaitent aborder lors de cette réunion aux autres membres de la CPTN.

Les dispositions du présent Article 17.2 ne font pas obstacle à des réunions supplémentaires qui pourraient être convenues, en particulier dans le cadre de la négociation relative à « l'entrée en vigueur du dispositif conventionnel et au droit transitoire applicable à l'issue du processus », prévue par l'article 2 de l'accord national du 27 juin 2016.

Article 17.3. Le secrétariat de la CPTN

La ou l'une des chambres syndicales territoriales assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPTN.

Article 17.4. Le règlement intérieur de la CPTN

Le règlement intérieur de la CPTN définit notamment :

- les modalités de fixation de l'ordre du jour des réunions de la CPTN et de sa sous-commission ;
- les modalités de transmission des informations entre les membres de la CPTN ;
- les modalités de la communication numérique.

Section 2 – Les instances paritaires de branche relatives à l'emploi et à la formation professionnelle

Il conviendra d'introduire, à cette place, les dispositions conventionnelles relatives :

- à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), à sa délégation restreinte et à ses groupes techniques paritaires, agissant par délégation ;
- aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) ;
- à l'organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (Opcaim).

Chapitre II – Les modalités spécifiques du dialogue social

Article 18. Calendrier des négociations

Les signataires constatent que la négociation dans la branche de la métallurgie est dynamique, tant par la variété des sujets traités que par le contenu des échanges qu'ils suscitent. Ce dynamisme résulte notamment de la liberté des partenaires sociaux de fixer leur calendrier de négociation en fonction des enjeux économiques et sociaux qu'ils jugent prioritaires, dans le cadre de leur agenda social visé à l'Article 14.2.1.

Les signataires considèrent que les périodicités des négociations obligatoires de branche, telles qu'elles résultent des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, conduisent parfois à perturber le traitement de ces sujets arrêtés d'un commun accord, sans toujours apporter plus de clarté ou de pertinence à leurs échanges.

L'article L. 2222-3 du code du travail autorise les partenaires sociaux, notamment au niveau de la branche, à adapter à leurs spécificités la périodicité des négociations obligatoires. Les signataires souhaitent saisir cette opportunité pour réaffirmer leur autonomie et leur responsabilité quant au dialogue social de branche.

En conséquence, à l'exclusion de la négociation relative aux salaires, visée à l'article L. 2241-1 du code du travail, les périodicités des négociations obligatoires de branche sont portées :

- à 3 ans pour les négociations annuelles obligatoires ;
- à 5 ans pour les négociations triennales obligatoires ;
- à 7 ans pour les négociations quinquennales obligatoires.

Toutefois, la périodicité demeure celle définie par le code du travail lorsque le thème de négociation obligatoire n'est pas traité par un accord collectif de branche en vigueur.

En tout état de cause, les membres de la CPPNI peuvent décider, dans le cadre de la réunion de l'agenda social visée à l'Article 14.2.1 et selon les modalités prévues à l'Article 14.6, d'inscrire dans le calendrier prévisionnel des négociations, un ou plusieurs thèmes de négociation obligatoire avant le terme de la période dans laquelle s'inscrit l'obligation de le traiter.

A l'occasion de la réunion de l'agenda social, l'UIMM présente un état des lieux récapitulatif des thèmes pour lesquels le code du travail prévoit, au niveau de la branche, une obligation périodique de négocier. Cet état des lieux mentionne la prochaine échéance de négociation pour chacun de ces thèmes.

Dans la métallurgie, sauf disposition conventionnelle contraire, les négociations périodiques obligatoires visées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail sont engagées dans le cadre de la CPPNI.

Les signataires demandent aux pouvoirs publics d'exonérer les CPTN de l'engagement, à leur niveau, des négociations périodiques obligatoires.

Toutefois, les signataires peuvent convenir expressément qu'un thème, objet d'une des obligations périodiques de négociation prévues par la loi, est traité au niveau territorial. Ils prévoient alors la périodicité de cette négociation.

Article 19. Modalités de suivi, de révision et de dénonciation des accords collectifs

Les modalités de suivi des conventions et accords collectifs de branche conclus au niveau national sont prévues par ces conventions et accords. Sauf disposition différente, le suivi de ces conventions et accords est assuré par la sous-commission de la CPPNI, visée à l'Article 14.3.1.

Les modalités de suivi des conventions et accords collectifs de branche conclus au niveau territorial sont prévues par ces conventions et ces accords.

Les modalités de révision, de dénonciation ou de dénonciation partielle des conventions et accords de branche sont prévues par chacune de ces conventions et chacun de ces accords.

Chapitre III – Les voies et moyens du dialogue social de branche

Section 1 – Renforcement des acteurs du dialogue social

Article 20. La formation des partenaires sociaux de branche

Les signataires conviennent, dans le cadre de la CPPNI, d'examiner les modalités qui pourraient permettre aux partenaires sociaux de la branche, agissant au niveau national ou au niveau territorial, de bénéficier, s'ils le souhaitent, de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans la branche.

Article 21. Conventions de détachement

En outre, afin de sécuriser les pratiques existantes, les signataires conviennent d'établir, dans le cadre de la sous-commission de la CPPNI visée à l'Article 14.3.1, un modèle de convention de détachement d'un salarié auprès d'une organisation syndicale.

Section 2 – Les moyens du dialogue social

Article 22. Les moyens existants

Les différentes instances visées par le chapitre I font l'objet de moyens prévus par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 22.1. La participation d'un salarié à une instance paritaire relative à l'emploi et à la formation professionnelle

Les articles L. 3142-42 et suivants du code du travail et leur décret d'application du 27 mars 1979 prévoient, notamment au bénéfice des salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité paritaire appelés à traiter des problèmes d'emploi ou de formation, une autorisation d'absence sans diminution de rémunération, ainsi que le remboursement, par l'employeur, de leurs frais de déplacement.

En conséquence, l'autorisation d'absence est accordée pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir.

Dans la métallurgie, en application de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié, bénéficient de cette indemnisation les salariés désignés pour siéger :

- à la CPNEFP, à sa délégation restreinte, aux groupes techniques paritaires traitant de l'emploi et de la formation agissant par délégation de la CPNEFP, visées à la section 2 du chapitre I du présent titre ;
- aux CPREFP, visées à la section 2 du chapitre I du présent titre ;
- lorsqu'elles existent, aux instances infrarégionales traitant des questions d'emploi et de formation.

Par ailleurs, en application de l'article L. 6332-1, III, du code du travail, l'Opcaim prend en charge, dans les conditions déterminées par son conseil d'administration, les frais de déplacement, de séjour et de restauration des personnes qui siègent au sein de son bureau, de son conseil d'administration et de ses comités paritaires.

Article 22.2. Fonds de financement du paritarisme

En application des dispositions des articles L. 2135-9 et suivants du code du travail, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs bénéficient de financements versés par le fonds paritaire prévu à cet article, notamment pour leur participation à la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement. Ces financements sont majoritairement issus de la contribution patronale spécifique mentionnée au 1° du I de l'article L. 2135-10 du code du travail.

Dans la métallurgie, ces financements doivent permettre de contribuer à financer les frais de participation à l'ensemble des instances paritaires mises en place dans la branche, et en particulier l'indemnisation des membres des organisations syndicales, qui ne bénéficient pas, en tant que salariés, d'une des indemnités visées à l'Article 22.1.

Article 23. Les moyens complémentaires

Article 23.1. Autorisation d'absence et maintien de salaire

L'employeur accorde aux salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la CPPNI, à une CPTN ou à un jury paritaire de délibération réuni dans le cadre de l'attribution de CQPM, une autorisation d'absence, sans diminution de rémunération, pour participer aux réunions de ces commissions.

L'autorisation d'absence est accordée pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir.

Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié demandeur présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours civils.

Ce délai de prévenance n'est toutefois pas opposable au salarié lorsque la date d'envoi de la convocation à la CPPNI, à la CPTN ou au jury paritaire de délibération de CQPM ne permet pas de le respecter.

Article 23.2. Allocations complémentaires

Les moyens mentionnés à l'Article 22 et à l'Article 23.1 ne couvrent pas totalement les frais de fonctionnement de l'ensemble des instances, nationales et territoriales, de dialogue social. En particulier, les frais de déplacement des participants à ces réunions peuvent constituer une charge importante.

C'est pourquoi l'UIMM accepte de compléter ces moyens dans les conditions suivantes.

Article 23.2.1. Allocation annuelle forfaitaire

L'UIMM attribue une allocation annuelle forfaitaire aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national de la branche, telle qu'elle est définie à l'Article 1. Cette allocation est versée à la fédération nationale de branche de chacune de ces organisations.

Afin de maintenir les moyens attribués précédemment, le montant de cette allocation annuelle forfaitaire est fixé à 20 000 €. L'allocation est versée au cours du premier trimestre de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

Chaque versement s'effectue sur présentation, par l'organisation syndicale bénéficiaire, d'un état des frais de fonctionnement auxquels est affectée la somme correspondante.

Chaque année, l'UIMM présente à la CPPNI un bilan de l'application des présentes dispositions.

Le montant de l'allocation visée au présent article est revalorisé tous les ans, proportionnellement à l'évolution de la masse salariale de la branche professionnelle, telle qu'elle est mesurée par l'OPCAIM dans le cadre de la collecte des contributions dues au titre de la participation des entreprises à la formation professionnelle continue.

La masse salariale de référence est celle de l'année qui précède l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

Article 23.2.2. Allocation liée aux déplacements

En complément de l'allocation visée à l'Article 23.2.1, l'UIMM attribue une allocation annuelle destinée, en particulier, à prendre en charge, pour partie, les frais de déplacement engagés par les organisations syndicales de salariés pour se rendre à une instance paritaire de branche régionale ou territoriale, dont l'existence est prévue par une disposition conventionnelle de branche négociée au niveau national.

Ces instances sont les CPREFF, les CPTN et les jurys paritaires de délibération réunis dans le cadre de l'attribution de CQPM.

Cette « allocation de déplacement » est versée à la fédération nationale de branche de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, qui participent à ces instances en application des dispositions conventionnelles nationales. A défaut de fédération nationale de branche, elle est versée à l'organisation syndicale interprofessionnelle à laquelle elle est affiliée.

Le montant de cette allocation dépend de la participation de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, attestée par les chambres syndicales territoriales, aux instances visées ci-dessus.

Pour chaque organisation syndicale représentative de salariés membre d'une CPREFF, d'une CPTN ou d'un jury de délibération de CQPM, l'allocation de déplacement est égale au nombre de réunions de ces instances auxquelles au moins un de ses représentants a participé, multiplié par un montant forfaitaire établi comme suit :

- 200 € pour la participation à une réunion d'une CPREFF ;
- 100 € pour la participation à une CPTN ;
- 50 € pour la participation à un jury paritaire de délibération réuni dans le cadre de l'attribution de CQPM.

Ces montants sont indépendants de la composition de la délégation de l'organisation syndicale concernée.

Le nombre de réunions prises en compte au titre de l'allocation de déplacement est limité comme suit :

- 2 réunions annuelles maximum par CPREFP ;
- 2 réunions annuelles maximum par CPTN.

Pour permettre le calcul et le versement de l'allocation de déplacement, les chambres syndicales territoriales transmettent, deux fois par an, à l'UIMM, une attestation mentionnant la participation des organisations syndicales aux CPREFP, aux CPTN et aux jurys paritaires de délibération des CQPM dont elles assurent le secrétariat.

L'allocation de déplacement est versée en deux fois. La première moitié est versée au cours du troisième trimestre de chaque année, pour les réunions tenues entre janvier à juin. La seconde moitié est versée au cours du premier trimestre de l'année suivante, pour les réunions tenues de juillet à décembre.

Chaque versement est accompagné d'un état des lieux récapitulatif de la participation de l'organisation syndicale de salariés aux instances paritaires mentionnées ci-dessus, telle qu'elle résulte des attestations établies par les chambres syndicales territoriales.

Chaque organisation à laquelle l'UIMM verse l'allocation de déplacement établit, avant le 31 mars de chaque année, un rapport sur l'utilisation de l'allocation perçue au titre de l'année précédente, qu'elle transmet au secrétariat de la CPPNI. Ce rapport précise la répartition territoriale des sommes perçues. Une synthèse des rapports établis en application du présent alinéa est présentée chaque année à la CPPNI.

Le versement de l'allocation de déplacement est conditionné au respect de l'obligation de transmission à la CPPNI, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, du rapport relatif à l'allocation versée l'année précédente.

Les présentes dispositions relatives à l'allocation de déplacement entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Toutefois, lorsque l'indemnisation des organisations syndicales de salariés ou de leurs représentants – au titre de leur participation à une CPREFP, à une commission de négociation territoriale ou à un jury de délibération de CQPM – est prévue par une disposition d'une convention ou d'un accord collectif de branche conclu au niveau territorial ou du règlement intérieur de l'une de ces instances, les réunions correspondantes ne seront prises en compte, dans le calcul de l'allocation de déplacement, qu'à partir de l'abrogation de cette disposition.

Article 23.3. Articulation des dispositions relatives aux moyens du dialogue social

Les allocations complémentaires visées à l'Article 23.2 sont dues sans préjudice du respect des obligations suivantes :

- l'obligation, pour l'employeur, de maintenir la rémunération et de prendre en charge les frais de déplacement d'un salarié qui participe à une instance paritaire relative à l'emploi et à la formation professionnelle, dans les conditions rappelées à l'Article 22.1 ;

- l'obligation, pour l'employeur, de maintenir la rémunération d'un salarié qui participe à une réunion de CPTN, de CPPNI ou à un jury paritaire de délibération de CQPM, dans les conditions visées à l'Article 23.1 ;
- lorsqu'elles existent, les obligations issues de dispositions conventionnelles territoriales qui prévoient des moyens spécifiques, relatifs à une instance paritaire de branche autre que la CPPNI, la CPNEFP, une CPREFP, une CPTN ou un jury paritaire de délibération de CQPM.

VERSION MISE EN RÉSERVE

Annexe – Les outils de la négociation

Définition d'outils que les partenaires sociaux s'autorisent à utiliser afin d'assurer la cohérence du dispositif conventionnel.

Les outils rappelés ci-dessous procèdent des règles du droit commun, du droit du travail ou du droit civil. Ils peuvent être utilisés indépendamment les uns des autres et combinés au sein d'une même convention ou d'un même accord.

→ **L'accord à champ restreint**

Un accord collectif de branche peut limiter son champ d'application professionnel à certaines activités économiques comprises dans le périmètre de la branche, voire à certaines entreprises. Il peut également limiter son champ d'application géographique à un territoire plus restreint que le territoire national.

→ **L'accord catégoriel**

Un accord collectif de branche peut stipuler qu'il ne s'applique qu'à une catégorie de salariés.

→ **L'accord ou la clause à durée déterminée**

Par opposition à l'accord ou à la clause à durée indéterminée, l'accord ou la clause à durée déterminée est celui ou celle qui prévoit la date à laquelle ses effets prennent fin. Une clause à durée déterminée peut figurer dans une convention ou un accord collectif à durée indéterminée. La clause ou l'accord à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme convenu.

→ **La clause « à usage unique »**

La clause « à usage unique » est une clause qui produit ses effets en une seule fois. Elle peut figurer dans un accord ou une convention à durée déterminée ou indéterminée.

→ **La clause de dénonciation partielle**

La clause de dénonciation partielle est celle qui permet à l'une ou l'autre des parties à la convention ou à l'accord de dénoncer unilatéralement une partie de cette convention ou de cet accord. La clause de dénonciation partielle doit être expresse et précise, c'est-à-dire qu'elle doit mentionner quelle partie (quels articles) de la convention collective ou de l'accord peut faire l'objet d'une dénonciation, et selon quelles modalités.

→ **La condition**

La condition est la clause, introduite dans un contrat ou une convention, par laquelle les parties soumettent l'exécution de leurs obligations à la survenance – ou à la non-survenance – d'un évènement qui ne dépend pas de la volonté de l'une ou l'autre des parties.

Deux types de condition peuvent être distingués :

- la condition suspensive, qui a pour effet de suspendre l'exécution de l'obligation aussi longtemps que l'évènement convenu ne s'est pas réalisé ;
- la condition résolutoire, qui a pour effet d'annuler rétroactivement la convention en cas de survenance de l'évènement convenu.

→ **La dérogeabilité et l'impérativité**

La dérogeabilité est la possibilité, donnée à l'accord collectif qui a le champ d'application le plus large, de prévoir que, sur certains sujets, les accords collectifs ayant un champ plus restreint pourront déroger en défaveur des salariés à l'accord collectif qui a le champ le plus

large. Depuis 2004, les dispositions d'un accord de branche sont, par principe, dérogeables, sauf stipulation contraire.

Les dispositions « dérogeables » s'opposent aux dispositions « impératives », c'est-à-dire celles auxquelles un accord collectif ayant un champ plus restreint ne peut pas déroger en défaveur des salariés.

→ **Les dispositions optionnelles**

Les clauses ou accords optionnels désignent des dispositions adoptées par un accord collectif, mais qui ne peuvent entrer en vigueur qu'à la condition d'être, elles-mêmes, adoptées ou reprises, en l'état, par un accord collectif ayant un champ d'application plus restreint.

→ **L'ordre public conventionnel de branche**

L'ordre public conventionnel de branche est constitué de la somme des dispositions des conventions et accords conclus au niveau de la branche, auxquelles les conventions et accords d'entreprise ne peuvent pas déroger dans un sens moins favorables aux salariés.

Entrent nécessairement dans l'ordre public conventionnel de branche, les dispositions des conventions et accords visées à l'article L. 2253-3 du code du travail, c'est-à-dire celles relatives aux salaires minima, à la classification, aux garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, à la prévention de la pénibilité, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

N'entrent pas dans l'ordre public conventionnel de branche, les dispositions des conventions et accords de branche portant sur les thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise.

→ **La supplétivité**

La clause d'une convention ou d'un accord collectif est dite « supplétive » lorsque cette clause prévoit, elle-même, expressément, qu'elle ne s'appliquera qu'« à défaut » d'une disposition conventionnelle ayant le même objet conclue à un niveau conventionnel inférieur. Ainsi, si la disposition d'un accord national de branche est déclarée « supplétive » par ledit accord, cette disposition de l'accord national de branche ne sera pas du tout applicable dans une entreprise qui aura conclu un accord d'entreprise contenant une clause ayant le même objet que la clause considérée de l'accord national de branche.

→ **Le terme d'effet**

Le terme d'effet est la clause d'un contrat ou d'une convention qui prévoit que les parties n'exécuteront leurs obligations qu'à une date convenue postérieure à la date d'entrée en vigueur du contrat ou de la convention.