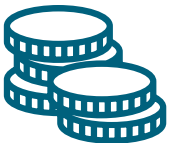


convention collective de la métallurgie

un nouvel élan pour l'industrie

SPECIAL TPE / PME
Rémunération

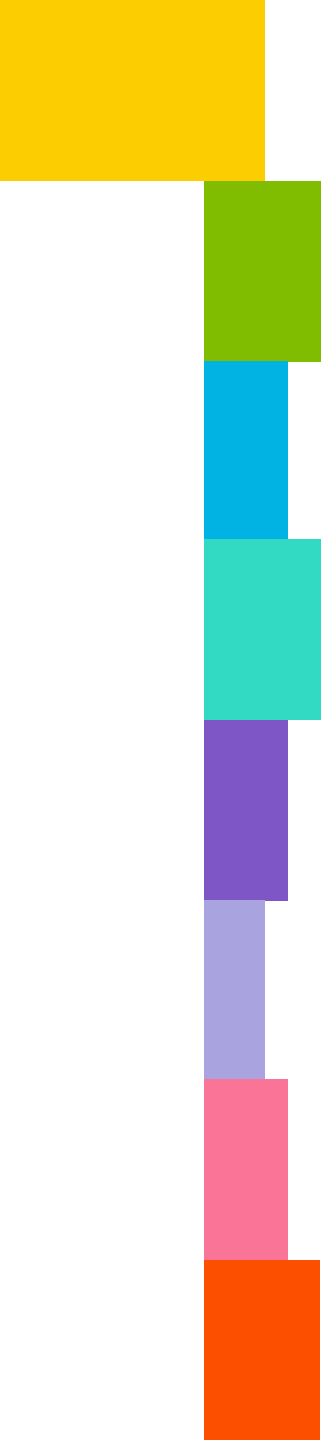
24/11/2023



SOMMAIRE

- I. Les salaires minima hiérarchiques
- II. La rémunération des alternants
- III. La prime d'ancienneté
- IV. Les contreparties salariales à certaines organisations du travail
- V. L'indemnité de repas de nuit
- VI. L'indemnisation des jours fériés
- VII. La rémunération des inventions
- VIII. La prime à versement différé
- IX. La garantie de rémunération de l'article 69
- X. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération

I. Les salaires minima hiérarchiques



Principes

Barème unique de SMH

Minimum conventionnel garanti de salaire
au-dessous duquel le salarié ne peut pas
être rémunéré

Définition d'un barème applicable **à partir
du 1^{er} janvier 2024**

Fixation

SMH fixés par **accord collectif national de
branche**

Réunion des partenaires sociaux nationaux
**au plus tard à la fin du 1^{er} trimestre de
chaque année civile** pour la détermination
des valeurs des SMH applicables pour
l'année en cours

SMH fixés en valeur nominale, **pour
chacune des 18 classes d'emplois** sans
méconnaître le taux du SMIC en vigueur

SMH fixés pour **une année civile complète
de travail effectif** et pour la **durée légale
du travail**

**Bloc 1 : primauté de
l'accord de branche**
sur l'accord
d'entreprise sauf
garanties au moins
équivalentes

Changement
d'élaboration par
rapport à la
méthode actuelle
pour les cadres :
augmentation
linéaire

I. Les salaires minima hiérarchiques

Annexe 6
CCNM

Une grille unique au 1^{er}
janvier 2024

Barème qui ne
comporte pas les
majorations pour
les forfaits

Barème qui ne
s'applique pas aux
cadres débutants

cadre

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	21 700 €
	2	21 850 €
B	3	22 450 €
	4	23 400 €
C	5	24 250 €
	6	25 550 €
D	7	26 400 €
	8	28 450 €
E	9	30 500 €
	10	33 700 €
F	11	34 900 €
	12	36 700 €
G	13	40 000 €
	14	43 900 €
H	15	47 000 €
	16	52 000 €
I	17	59 300 €
	18	68 000 €

I. Les salaires minima hiérarchiques

Adaptation des SMH à l'horaire de travail effectif

- Les SMH supportent, le cas échéant, les **majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires** ou **pour rémunération forfaitaire**
- Les SMH sont **proratisés** pour les **temps partiels**

Exemple :

Soit un **salarié X** occupant **un emploi classé D8** (soit un SMH de 28 450 € pour une base 35h) dont la durée du travail hebdomadaire est de 39 heures.

$28\,450\text{ €} / 12\text{ mois} = 2\,370,83\text{ € mensuels}$

$2\,370,83\text{ €} / 151,67\text{ h} = 15,63\text{ € taux horaire}$

$15,63\text{ €} \times 1,25 = 19,54\text{ € taux horaire majoré}$

$(19,54\text{ €} \times 17,33\text{ h} = 338,64\text{ €}) \times 12\text{ mois} = 4\,063,66\text{ €}$ part du SMH correspondant à la réalisation d'heures supplémentaires

$28\,450\text{ €} + 4\,063,66\text{ €} = 32\,513,66\text{ €}$

I. Les salaires minima hiérarchiques

Incidence des départs, arrivées en cours d'année

- Les SMH sont **réduits** au prorata **en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année**

Incidence des absences en cours d'année

- Les SMH sont **réduits** au prorata **en cas de suspension du contrat de travail**, pour quelque cause que ce soit, **non assimilée à un temps de travail effectif**
 - Ne viennent pas réduire les SMH les absences liées **à l'inexécution normale du contrat** (= absences restrictivement assimilées à du temps de travail effectif) : CP, RTT, heures de délégation, congé de formation économique, sociale ou syndicale, repos compensateur de remplacement, contrepartie obligatoire en repos.

Incidence des changements de classification en cours d'année

- Les SMH sont **adaptés**, au prorata, **en cas de modification**, en cours d'année, de la fonction du salarié entraînant un changement du classement applicable à la nouvelle fonction.

Soit un **salarié X** occupant **un emploi classé D8** (soit un SMH de 28 450 pour une base 35h) dont la durée du travail hebdomadaire est de 39 heures, embauché le 1er mars 2024 et absent pour arrêt maladie tout le mois de septembre 2024.

Exemple calcul de la réduction au prorata:

$$\begin{aligned} 28\,450 \text{ €} / 12 \text{ mois} &= 2\,370,83 \text{ € mensuels} \\ 2\,370,83 \text{ €} / 151,67 \text{ h} &= 15,63 \text{ € taux horaire} \\ 15,63 \text{ €} \times 1,25 &= 19,54 \text{ € taux horaire majoré} \\ (19,54 \text{ €} \times 17,33 \text{ h} &= 338,64 \text{ €}) \times 12 \text{ mois} = 4\,063,66 \text{ €} \\ 28\,450 \text{ €} + 4\,063,66 \text{ €} &= 32\,513,66 \text{ €} \end{aligned}$$

Janvier, février, septembre = 3 mois d'absence donc 9/12ème de SMH :

$$\underline{\underline{32\,513,66 \text{ €} \times 9/12\text{ème} = 24\,385,25 \text{ €}}}$$

I. Les salaires minima hiérarchiques

Spécificités pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures sur l'année

- SMH **majoré de 15%** pour le salarié soumis à une **convention forfait en heures sur l'année** dont l'horaire moyen hebdomadaire correspond aux 35H majorées de 10% (soit **38h30** par semaine en moyenne max ou 1767h annuelles)
- SMH **majoré de 30%** pour le salarié soumis à une **convention forfait en heures sur l'année** dont l'horaire moyen hebdomadaire correspond aux 35H majorées de 20% (soit **42h** par semaine en moyenne max ou 1927h annuelles)

Spécificités pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année

- SMH **majoré de 30%** pour le salarié soumis à une **convention forfait en jours sur l'année** quel que soit le nombre de jours prévus au forfait équivalent à un temps complet
- Sauf forfaits jours réduits : les SMH ainsi majorés sont **adaptés/proratisés** en fonction du nombre de jours de travail effectif prévu par le contrat de travail.

I. Les salaires minima hiérarchiques

Soit un **salarié Y** occupant **un emploi classé F11** (soit un SMH de 34 900 € pour une base 35h) avec une convention de forfait en jours sur l'année base 218 jours.

Exemple calcul de la majoration:

$$\underline{34\,900\text{ €} \times 1,30 = 45\,370\text{ €}}$$

Soit un **salarié Y** occupant **un emploi classé F11** (soit un SMH de 34 900 € pour une base 35h) avec une convention de forfait en jours sur l'année base 175 jours.

Exemple calcul de l'adaptation au forfait jours réduit:

$$\begin{aligned} &34\,900\text{ €} \times 1,30 = 45\,370\text{ €} \\ &\underline{45\,370\text{ €} \times 175 / 218 = 36\,420,87\text{ €}} \end{aligned}$$

Assiette d'appréciation des SMH



Sommes incluses dans l'assiette des SMH

- Prise en compte de l'**ensemble des éléments bruts de rémunération**, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, **soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.**



Sommes exclues de l'assiette des SMH

- Prime d'ancienneté conventionnelle de branche (y compris le **complément** de prime de l'article 143)
- Majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres
- **Contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail, mais non-versées en contrepartie ou à l'occasion de travail**
- Prime exceptionnelle et bénévole
- **Rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission**
- Frais professionnels
- Sommes issues des dispositifs d'épargne salariale
- **Prime de fidélité des contrats de professionnalisation (article 154)**

I. Les salaires minima hiérarchiques

Rampe de lancement des cadres débutants

Spécificités pour
les emplois du
groupe F



Postulat : Une **expérience professionnelle** de **6 années** est une condition du plein exercice, **par les débutants**, des emplois du groupe F

Sont usuellement considérés comme débutants, au sens de l'article 139, les salariés, **embauchés au sortir des études**, dont l'expérience professionnelle nécessite une période de **mise en pratique des connaissances acquises et d'intégration à l'entreprise**

Objectif recherché :

- Valoriser la **prise progressive d'autonomie** et de **responsabilité**
- Limiter les coûts liés à l'application du barème unique

Application d'un **barème unique adapté pendant 6 années** pour les débutants occupant un emploi du groupe F

A titre transitoire, le barème unique adapté est applicable aux salariés en poste dans l'entreprise au 31 décembre 2023 et ayant moins de six années d'expérience professionnelle au sens des présentes dispositions.

Rampe de lancement des cadres débutants

Barème adapté applicables aux débutants dont l'emploi relève du groupe F

Spécificités pour
les emplois du
groupe F



6 années d'expérience professionnelle

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	A partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	A partir de 4 ans jusqu'au terme des 6 ans d'expérience professionnelle	A partir de 6 ans d'expérience professionnelle
F	11	28 200 €	29 610 €	31 979 €	34 900 €
	12	29 700 €	31 185 €	33 680 €	36 700 €

Les majorations de 15% et de 30% liées aux conventions de forfait doivent être appliquées en plus à ces montants.

Majoration de 5%

Majoration de 8%

Application du barème unique de SMH

I. Les salaires minima hiérarchiques

Spécificités pour
les emplois du
groupe F

Rampe de lancement des cadres débutants

Equivalait à une année d'expérience professionnelle toute année de travail effectuée (y compris antérieure au 1^{er} janvier 2024) :

comme cadre

OU

dans un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée

Toute activité de travail y compris non-cadre

Chacune de ces six années d'expérience peut être acquise **au titre d'un ou plusieurs contrats de travail, dans une ou plusieurs entreprises** (de la métallurgie ou non).

Conditions de prise en compte des contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation au titre de l'expérience professionnelle :

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation (y compris antérieurs au 1^{er} janvier 2024) **ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée** contribuent partiellement à l'acquisition d'une expérience professionnelle au sens de l'article 139.

Pour chaque période d'exécution d'un ou plusieurs contrats en alternance, conclus dans une ou plusieurs entreprises, dont la durée est égale à 2 ans, l'expérience professionnelle prise en compte est égale à un an.

Soit 2 ans d'alternance = 1 an d'expérience professionnelle

POURQUOI ?

Convergence dans une grille unique des SMH définis par 76 accords territoriaux pour les non-cadres (marqués par des disparités) et un accord national pour les ingénieurs et cadres...

...peut aboutir pour certaines entreprises à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale susceptible d'entraîner des difficultés économiques

Volonté de maîtriser cet impact pour les plus petites entreprises

Période transitoire



Spécificités pour les entreprises d'au plus 150 salariés **liés à l'entreprise par un contrat de travail et composant sa masse salariale**

1^{er} janvier 2024 : entrée en vigueur du barème unique de SMH...

...sauf pour

1. Les **entreprises de 150 salariés** ou moins...
2. ... pour lesquelles l'application du barème unique entraînerait **une hausse de leur masse salariale > à 5% ...**
3. ... **concernant au minimum 25% de de leur effectif...**
4. ... **susceptible d'entraîner des difficultés économiques**

Notions d'« effectif » et de « masse salariale » propre à la période transitoire des SMH

Conditions cumulatives

Report de six ans max

1^{er} janvier 2030 : obligation d'appliquer le barème unique pour toutes les entreprises

I. Les salaires minima hiérarchiques

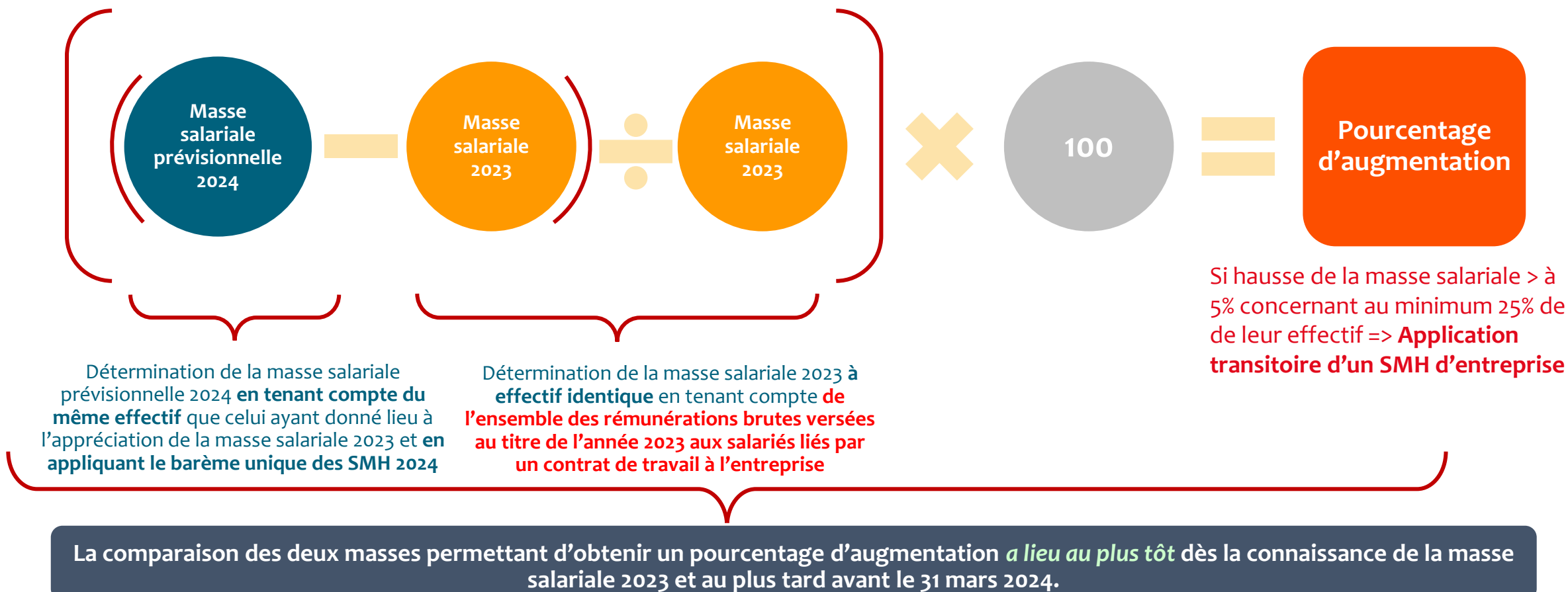
Période transitoire



Spécificités pour les entreprises
d'au plus 150 salariés liés à
l'entreprise par un contrat de travail
et composant sa masse salariale



Détermination du pourcentage d'augmentation de la masse salariale





Période transitoire



Spécificités pour les entreprises d'au plus 150 salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail et composant sa masse salariale



Formalités à accomplir

Rôle de l'expert-comptable / commissaire aux comptes de l'entreprise

- Dès la comparaison effectuée par l'employeur, l'expert comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise **atteste de l'impact potentiel de l'application du barème unique des SMH applicable en 2024 sur la masse salariale 2023 et des difficultés économiques** que cela pourrait entraîner.

Rôle du comité social et économique

- Les SMH applicables aux salariés de l'entreprise sont **communiqués chaque année au CSE** lorsqu'il existe, ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés ;
- Le CSE, s'il existe, peut **demander à l'expert-comptable ou au commissaire aux comptes de lui présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la masse salariale** et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner.

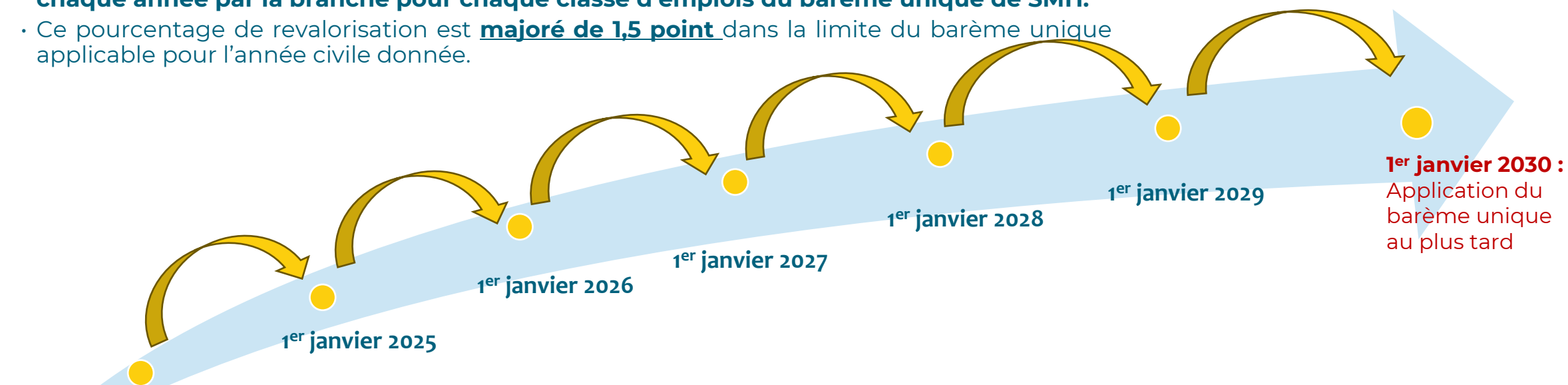
I. Les salaires minima hiérarchiques

Période transitoire

Augmentation du barème réduit tous les ans

- Chaque année, les SMH du barème minoré applicable dans l'entreprise concernée par la période transitoire est, au minimum, **augmenté du pourcentage de revalorisation négocié chaque année par la branche pour chaque classe d'emplois du barème unique de SMH**.
- Ce pourcentage de revalorisation est **majoré de 1,5 point** dans la limite du barème unique applicable pour l'année civile donnée.

Possibilité pour l'entreprise d'opérer une revalorisation plus importante : stratégie à définir



1^{er} janvier 2024 :

Pour les entreprises concernées par la période transitoire => **Application du barème unique réduit** : valeurs diminuées du pourcentage de la hausse que subirait la masse salariale si le barème unique était appliqué

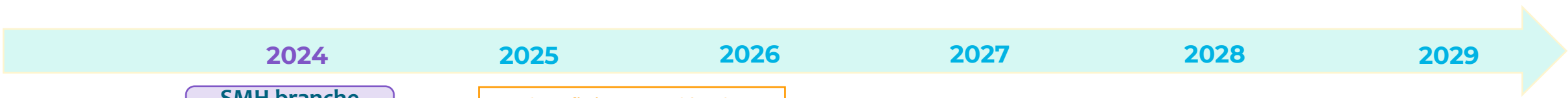
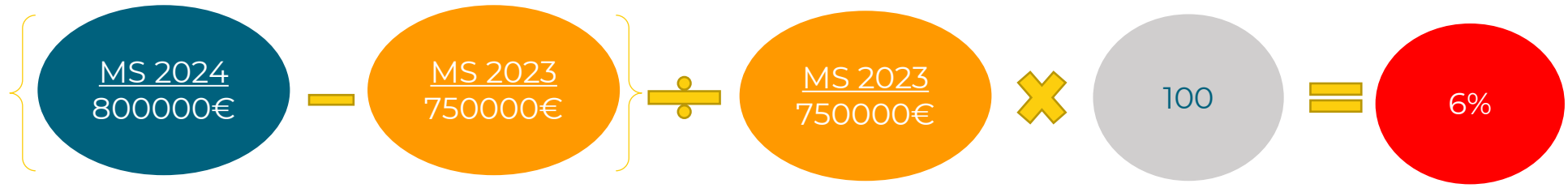
1^{er} janvier 2030 :
Application du barème unique au plus tard

Limites :

- **Pour les salariés en poste au 31/12/2023**, les SMH du barème minoré ne doivent pas être inférieurs à ceux applicables en 2023
- **Pour les salariés embauchés à partir du 01/01/2024**, SMH identiques à ceux occupant un emploi relevant de la même classe d'emplois

I. Les salaires minima hiérarchiques

Période transitoire

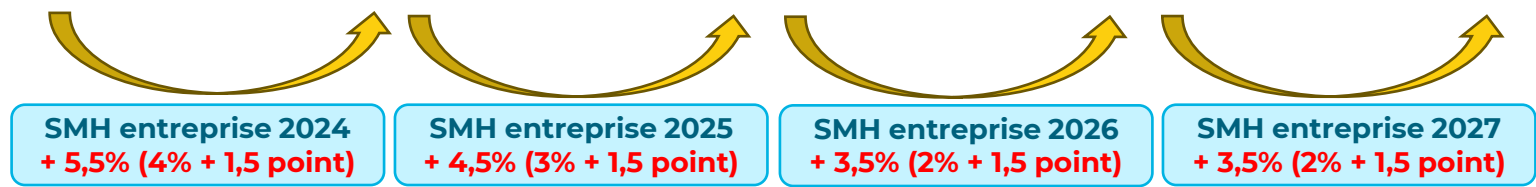


SMH branche
2024 - 6%

Valeurs fictives : Hypothèse dans laquelle la branche négocie en 2025 une augmentation homogène de 4% pour chaque classe d'emplois

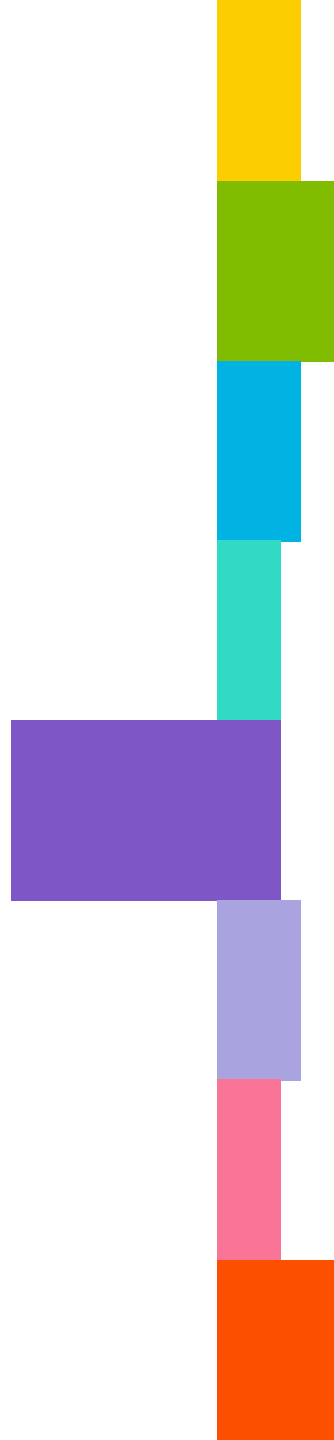
Application des SMH de branche

		SMH branche 2024	SMH réduit entreprise 2024	SMH branche 2025 +4%	SMH réduit entreprise 2025	SMH branche 2026 +3%	SMH réduit entreprise 2026	SMH branche 2027 +2%	SMH réduit entreprise 2027	SMH branche 2028 +2%	SMH réduit entreprise 2028	SMH branche 2029 +2%	En 2029 minima entreprise = minima 2028 + (2+1,5)%
A	1	21 700,00 €	20 398,00 €	22 568,00 €	21 519,89 €	23 245,04 €	22 488,29 €	23 709,94 €	23 275,38 €	24 184,14 €	24 090,01 €	24 667,82 €	24 933,16 €
	2	21 850,00 €	20 539,00 €	22 724,00 €	21 668,65 €	23 405,72 €	22 643,73 €	23 873,83 €	23 436,26 €	24 351,31 €	24 256,53 €	24 838,34 €	25 105,51 €
B	3	22 450,00 €	21 103,00 €	23 348,00 €	22 263,67 €	24 048,44 €	23 265,53 €	24 529,41 €	24 079,82 €	25 020,00 €	24 922,62 €	25 520,40 €	25 794,91 €
	4	23 400,00 €	21 996,00 €	24 336,00 €	23 205,78 €	25 066,08 €	24 250,04 €	25 567,40 €	25 098,79 €	26 078,75 €	25 977,25 €	26 600,32 €	26 886,45 €
C	5	24 250,00 €	22 795,00 €	25 220,00 €	24 048,73 €	25 976,60 €	25 130,92 €	26 496,13 €	26 010,50 €	27 026,05 €	26 920,87 €	27 566,58 €	27 863,10 €
	6	25 550,00 €	24 017,00 €	26 572,00 €	25 337,94 €	27 369,16 €	26 478,14 €	27 916,54 €	27 404,88 €	28 474,87 €	28 364,05 €	29 044,37 €	29 356,79 €
D	7	26 400,00 €	24 816,00 €	27 456,00 €	26 180,88 €	28 279,68 €	27 359,02 €	28 845,27 €	28 316,59 €	29 422,18 €	29 307,67 €	30 010,62 €	30 333,43 €
	8	28 450,00 €	26 743,00 €	29 588,00 €	28 213,87 €	30 475,64 €	29 483,49 €	31 085,15 €	30 515,41 €	31 706,86 €	31 583,45 €	32 340,99 €	32 688,87 €



Plus de SMH d'entreprise car ils deviennent plus élevés que le barème unique

II. La rémunération des alternants



II. La rémunération des alternants

Classement

Dispositif spécifique de classement pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance selon 4 familles

Le classement dans l'une des 4 familles est **fonction du niveau de la certification professionnelle préparée** (titre, diplôme, CQP), objet du contrat en alternance.

Niveau de certification préparée fixé par le cadre national des certifications professionnelles	Familles de classement des alternants		
niveaux 7 et 8 (Master / écoles d'ingénieurs et supérieur / CQP de ce niveau)			Famille 4
niveaux 5 et 6 (BTS / DUT / BUT / Licence / CQP de ce niveau)		Famille 3	
niveau 4 (BAC, Bac Pro / CQP de ce niveau)		Famille 2	
niveau 3 (BEP / CAP / CQP de ce niveau)	Famille 1		

II. La rémunération des alternants

Classement

Le classement dépend aussi du type d'activité exercées :

Famille 1 = exécution d'activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emploi A de la grille de classification

Famille 2 = exécution d'activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emploi A et B de la grille de classification

Famille 3 = exécution d'activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emploi A, B et C de la grille de classification

Famille 4 = exécution d'activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emploi A, B, C et D de la grille de classification

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois	Familles de classement des alternants			
58 à 60	18	I				
55 à 57	17					
52 à 54	16					
49 à 51	15	H				
46 à 48	14					
43 à 45	13	G				
40 à 42	12					
37 à 39	11	F				
34 à 36	10					
31 à 33	9	E				
28 à 30	8					
25 à 27	7	D				
22 à 24	6					
19 à 21	5	C				
16 à 18	4					
13 à 15	3	B				
10 à 12	2					
6 à 9	1	A	Famille 1	Famille 2	Famille 3	Famille 4

II. La rémunération des alternants

Apprentis

La rémunération des apprentis est fonction :

- De leur **âge**
- De leur **ancienneté** contractuelle de 1 à 3 ans

Tranche d'âge	Année d'exécution du contrat	Pourcentage conventionnel métallurgie
15 à 17 ans	1ère année	35 % SMIC
	2ème année	45 % SMIC
	3ème année	55 % SMIC
18 à 25 ans	1ère année	55 % SMIC
	2ème année	65 % SMIC
	3ème année	80 % SMIC
26 ans et plus	1ère année	100 % SMIC
	2ème année	
	3ème année	

Contrats de professionnalisation

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est fonction :

- De leur **âge**
- Du **niveau de diplôme préparé** (infra Bac pro / Bac pro ou + ou CQPM)

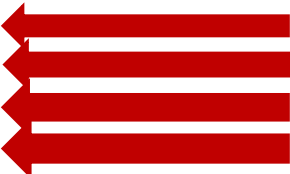
Tranche d'âge	Niveau de Diplôme	% Conventionnel métallurgie
Moins de 21 ans	Inférieur au BAC Professionnel	60 % SMIC
	BAC Professionnel ou + ; CQPM	70 % SMIC
21 ans à 25 ans	Inférieur au BAC Professionnel	75 % SMIC
	BAC Professionnel ou + ; CQPM	85 % SMIC
26 ans et plus		100 % SMIC

II. La rémunération des alternants

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat en alternance, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 4 familles de classement.

La rémunération annuelle garantie correspond au produit entre la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant (A1 pour famille 1 à B4 pour famille 4) et les pourcentages du SMIC fonction de l'âge et de l'ancienneté (pour les apprentis) ou de l'âge et du diplôme préparé (pour les contrats de professionnalisation)

Classes d'emplois	Groupes d'emplois
18	I
17	
16	H
15	
14	G
13	
12	F
11	
10	E
9	
8	D
7	
6	C
5	
4	B
3	
2	A
1	



RAG = SMH B4 x % SMIC
RAG = SMH B3 x % SMIC
RAG = SMH A2 x % SMIC
RAG = SMH A1 x % SMIC

Calcul de la RAG

A quel moment ?

A la fin de chaque année civile ou au moment du terme ou de la rupture du contrat, l'employeur vérifie que la rémunération annuelle versée à l'alternant est au moins égale à la RAG : le cas échéant, il verse un complément différentiel

Quels éléments prendre en compte pour déterminer la rémunération versée ?

Éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de la Sécurité sociale (à l'exception d'éléments visés à l'article 152.2.2)

Comment est déterminé le montant de la RAG ?

Le montant de la RAG applicable est déterminé en fonction du classement de l'alternant

- **Alternant classé en famille 1** : la RAG est calculée en appliquant à la valeur du SMH groupe A – classe 1 (21 700 € à date) le % du SMIC applicable
- **Alternant classé en famille 2** : application à la valeur du SMH groupe A – classe 2 (21 850 € à date) le % du SMIC applicable
- **Alternant classé en famille 3** : application à la valeur du SMH groupe B – classe 3 (22 450 € à date) le % du SMIC applicable
- **Alternant classé en famille 4** : application à la valeur du SMH groupe B – classe 4 (23 400 € à date) le % du SMIC applicable

II. La rémunération des alternants

Assiette de la RAG

L'assiette retenue pour la détermination de la rémunération annuelle garantie est identique à celle retenue en droit commun (CF slide précédente).

Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

Le calcul des contreparties salariales au titre du **travail en équipes successives** et du **travail habituel de nuit** s'effectue sur la base de la **rémunération annuelle garantie**.
Le calcul de la contrepartie salariale au titre **du travail accompli exceptionnellement de nuit, un dimanche et/ou un jour férié** qui s'effectue sur le **salaire de base**.

Prime d'ancienneté

Lorsqu'elle est due (alternant justifiant de 3 ans d'ancienneté), le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté applicable aux salariés en alternance, est, le suivant :

Famille de classement	Famille 1	Famille 2	Famille 3	Famille 4
Taux	Classe d'emploi 1 (1,45 %)	Classe d'emploi 2 (1,60 %)	Classe d'emploi 3 (1,75 %)	Classe d'emploi 4 (1,95 %)

II. La rémunération des alternants

Prime de fidélité à l'issue d'un contrat de professionnalisation

Prime de fidélité due :

- **Si embauche (en CDD ou CDI)** à l'issue de son contrat de professionnalisation à durée déterminée
 - **Et si plus de 12 mois d'exécution du nouveau contrat**
- Montant = **5 % de la valeur annuelle de la RAG** applicable au salarié au terme de son contrat de professionnalisation



La prime est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

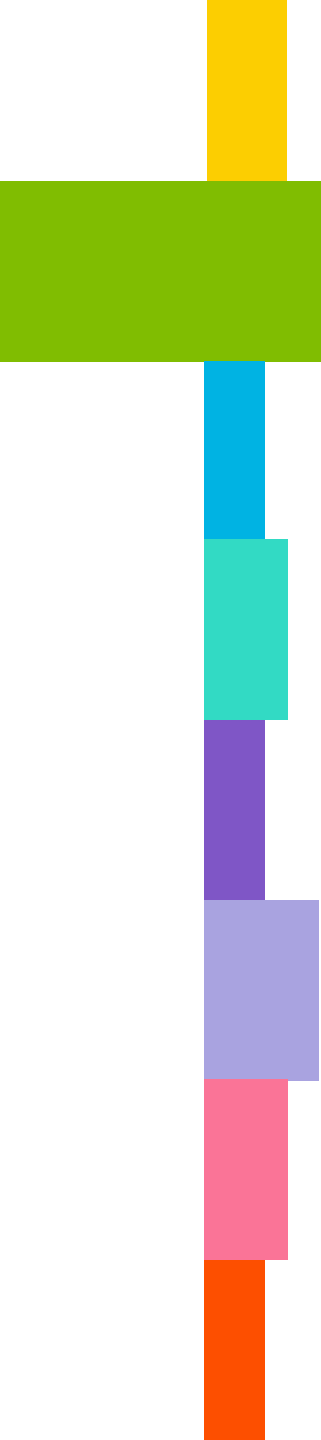
Complément de rémunération éventuel

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance au 31 décembre 2023 :

Complément de rémunération dû :

- Si RAG 2024 inférieure à RAG 2023

III. La prime d'ancienneté



III. La prime d'ancienneté

Conditions

Le salarié bénéficie
d'une prime
d'ancienneté à 2
conditions

1° Son emploi est compris
dans les **groupes
d'emplois A à E.**

2° Il bénéficie d'une
ancienneté d'**au moins 3
ans** dans l'entreprise.

Inclusion des salariés relevant
du **groupe fermé** (art. 68
CCN : salariés anciennement
cadres, **qui deviendraient
non-cadres** avec la nouvelle
classification)

Exclusion des salariés
anciennement non-cadres,
qui deviendraient cadres
avec la nouvelle
classification



Droit à la garantie
conventionnelle de l'article 69
et/ou à la garantie
conventionnelle individuelle
de rémunération

III. La prime d'ancienneté

Disparition
de la RMH

Formule de calcul

Base de calcul spécifique

Valeur unique
du point
territoriale en
€



Taux selon la
classe
d'emploi (en
) x 100



Nombre
d'années
d'ancienneté



Prime
d'ancienneté
en € / mois
(base 35h)

Dans la limite
de 15 ans

Ligne à
part sur le
bulletin
de paie

Négociée
annuellement
au niveau territorial

Application de la
dernière valeur de
point en l'absence
d'accord : 4,78 €

Classe d'emplois	A 1	A 2	B 3	B 4	C 5	C 6	D 7	D 8	E 9	E 10
Taux	1,45%	1,6%	1,75%	1,95%	2,2%	2,45%	2,6%	2,9%	3,3%	3,8%

Suppression des majorations de
5% (filère ouvriers) ou 7% (filère
agents de maîtrise d'atelier)

Montant adapté à l'horaire de
travail (en tenant compte des
heures supplémentaires et de
leurs majorations et de la
majoration de 30% des
conventions de forfait en jours et
non de forfait annuel en heures)

Illustration - impact des heures supplémentaires

Soit un **salarié X** ayant **8 ans d'ancienneté** dans la même entreprise, occupant **un emploi classé A1** dont la durée du travail hebdomadaire est de **35 heures** et dont la valeur du point sur son territoire est de **4,78 euros**.

$$[(4,78 \times 1,45 \%) \times 100] \times 8 = \underline{\underline{55,45 \text{ € mensuels bruts base 35 heures}}}$$

Valeur
du point

Taux

Ancienneté

Soit un **salarié Y** ayant **18 ans d'ancienneté** dans la même entreprise, occupant **un emploi classé D8** dont la durée du travail hebdomadaire est de **39 heures** et dont la valeur du point sur son territoire est de **4,78 euros**.

$$\begin{aligned} & [(4,78 \times 2,9 \%) \times 100] \times 15 = 207,93 \text{ € mensuels bruts base 35 heures,} \\ & [207,93 \text{ €} / 151,67 \text{ h}] = 1,37 \text{ € taux horaire (montant de la prime d'ancienneté dû par heure de travail),} \\ & [207,93 \text{ €} + (1,37 \text{ €} \times 17,33 \text{ h} \times 1,25)] \text{ soit } \underline{\underline{237,63 \text{ € mensuels bruts base 39 heures}}} \end{aligned}$$

III. La prime d'ancienneté

Illustration - impact des absences

Proratisation du montant de la prime à hauteur du nombre d'heures réelles d'absence non assimilée à du temps de travail effectif du salarié.

Soit un **salarié X** ayant **6 ans d'ancienneté** dans la même entreprise, occupant **un emploi classé A2** dont la durée du travail hebdomadaire est de **35 heures** et dont la valeur du point sur son territoire est de **4,78 euros**. Il est **malade pour un motif non professionnel 21 heures dans le mois**.

$$[(4,78 \times 1,6 \%) \times 100] \times 6 = \underline{\underline{45,89 \text{ € mensuels bruts base 35 heures}}}$$

$$\begin{aligned} (151,67h - \text{nombre d'heures réelles d'absence}) \times (\text{prime d'ancienneté base 35h} / 151,67) \\ = (151,67h - 21h) \times (45,89\text{€} / 151,67h) \\ = 130,67h \times 45,89\text{€} / 151,67h \\ = \underline{\underline{39,54 \text{ € mensuels bruts après proratisation}}} \end{aligned}$$

II. La prime d'ancienneté

Pas de complément de PA en présence d'une **prime d'ancienneté maison** (prévue par accord collectif d'entreprise, usage, engagement unilatéral ou contrat de travail)

Période transitoire



Attribution d'un complément au titre de la prime d'ancienneté

Bénéficiaires ?

- Pour les salariés titulaires d'un **contrat de travail au 31 décembre 2023**

Dans quels cas ?

- Si, en raison de la seule entrée en vigueur de la convention collective, pour la même durée du travail, la nouvelle formule de calcul conduit à un **montant de prime d'ancienneté inférieur** à celui perçu en décembre 2023

Appréciation du montant ?

- Le montant du complément est apprécié au regard de l'évolution de l'un des 3 paramètres de calcul de la prime d'ancienneté **pour la même durée du travail**

Comment ?

- **Le complément fait l'objet d'un versement mensuel, et doit figurer sur une ligne à part sur le bulletin de paie**
- 2 lignes distinctes : PA nouvelle formule + complément $\geq$ dernier montant de PA au 31/12/2023

Jusqu'à quand ?

- Le complément est alloué **aussi longtemps que le montant de la PA versée en décembre 2023 n'a pas été rattrapé par le montant de la nouvelle PA**, dans la limite du montant du complément perçu au titre de l'année 2024.



Le montant du complément calculé en janvier 2024 est un plafond
PA perçue en décembre 2023 – PA de janvier 2024 calculée selon la nouvelle formule =
montant maximum du complément

III. La prime d'ancienneté

Période transitoire

- Salarié classé niveau I, échelon I, coef. 140 (**ouvrier**)
- Valeur du point : 4,78 €
- Durée du travail : 39 heures
- Ancienneté : 8 ans

64,24 €

PA = PA 35h (dont majoration de 5% du RMH) + $[(PA\ 35h / 151,67) \times 1,25] \times 17,33$
PA = 56,21 + 8,03
PA = 64,24€

Décembre 2023

- Salarié classé A1
- Valeur du point : 4,78 €
- Durée du travail : 39 heures
- Ancienneté 8 ans

0,87 € de complément

63,37 €

PA = PA 35h + $[(PA\ 35h / 151,67) \times 1,25] \times 17,33$
PA = 55,45 + 7,92
PA = 63,37€

Janvier 2024

- Salarié classé A1
- Valeur du point : 4,78 €
- Durée du travail : 39 heures
- Ancienneté : **9 ans** (au 01.02.2024)

72,20 €

PA = PA 35h + $[(PA\ 35h / 151,67) \times 1,25] \times 17,33$
PA = 63,29 + 8,91
PA = 72,2€

Février 2024

Disparition du complément

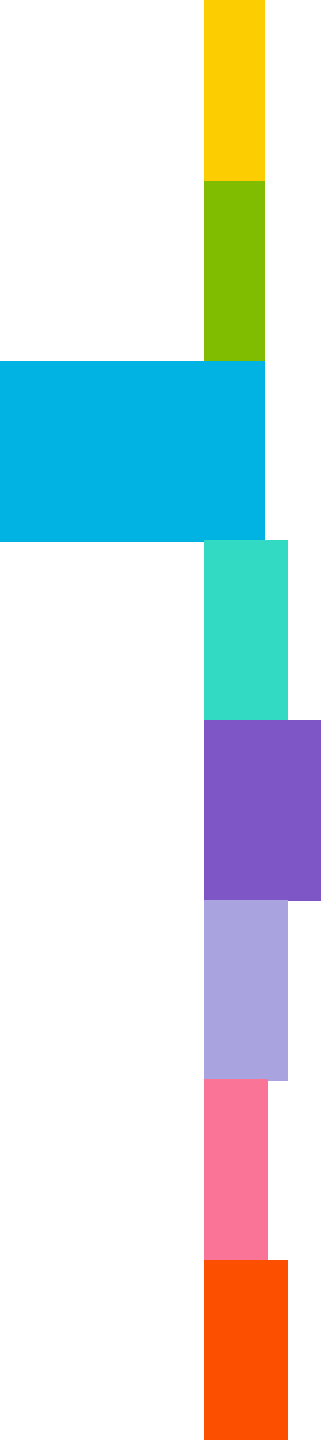
01.01.2024

Prime d'ancienneté du salarié

Montant garanti

IV. Les contreparties salariales à certaines organisations du travail

- 1) Contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives
- 2) Contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit
- 3) Contrepartie salariale au titre du travail accompli exceptionnellement de nuit, un dimanche et/ou un jour férié



1) Contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives

Bénéficiaires ?

- Salariés qui travaillent en équipes qui se succèdent sur les mêmes postes : 2, 3, 4, 5, 6 équipes, notamment successives (sans chevauchement),
chevauchantes, fixes, tournantes

Montant ?

- Prime d'un montant égal à la rémunération de 30 min sur la base du SMH
- Pour chaque poste accompli

Exemple de calcul :

$$\text{SMH} / 12 / 151,67 = \text{taux horaire SMH} / 2 = 30 \text{ min de SMH}$$

Aménagements ?

- Contrepartie **non versée** lorsque l'horaire de travail comporte un arrêt supérieur à 1 heure
- Principe de non-cumul avec les avantages salariaux versés par l'entreprise au titre du travail en équipes successives, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination



Vigilance sur la mention du bulletin de salaire

2) Contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit

+ repos compensateur pour chaque semaine au cours de laquelle le salarié est occupé sur la plage horaire de nuit

Bénéficiaires ?

- Salariés qualifiés de « **travailleurs de nuit** »
 - Salariés qui accomplissent, au moins 2 fois chaque semaine travaillée, **selon son horaire de travail habituel**, au moins 3 heures de travail quotidiennes au cours de la plage horaire de nuit 21h – 6h
- Salariés qui accomplissent, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit 21h-6h sur une période quelconque de 12 mois consécutifs,

Montant ?

- **Majoration du salaire réel égale à 15% du SMH** pour chaque heure de travail réellement effectuée au cours de la plage horaire **21h-6h** et à condition que le salarié ait travaillé au moins 6h entre 21h et 6h
- Pour **chaque poste accompli**

Exemple de calcul :

$\text{SMH} / 12 / 151,67 = \text{taux horaire SMH} \times 15 \%$
= majoration du travail de nuit à ajouter
au taux horaire réel

Aménagements ?

- **Principe de non-cumul avec les avantages salariaux versés par l'entreprise** spécifiquement au titre du travail de nuit, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit

3) Contrepartie salariale au titre du travail accompli exceptionnellement de nuit, un dimanche et/ou un jour férié

Bénéficiaires ?

Salariés qui travaillent
exceptionnellement de nuit

Salariés qui travaillent
exceptionnellement un dimanche

Salariés qui travaillent
exceptionnellement un jour férié

Montant ?

Majoration égale à **25%** du salaire de base par heure de travail réalisée au cours de la plage horaire **21h-6h**, pour chaque poste accompli

Majoration égale à **100%** du salaire de base par heure de travail réalisée sur la journée civile, un dimanche ou le jour de repos hebdomadaire attribué au salarié, pour chaque poste accompli

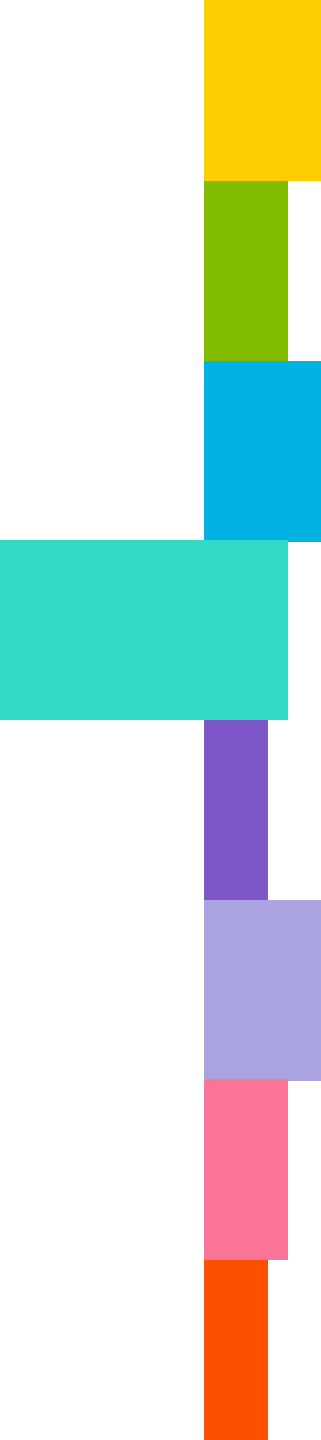
Majoration égale à **50%** du salaire de base pour chaque heure de travail réalisée sur la journée civile, un jour férié, pour chaque poste accompli

Aménagements ?

La majoration de salaire prévue au titre de la contrepartie salariale du travail exceptionnel, n'exclut pas **les éventuelles majorations pour heures supplémentaires**.

Règle de non-cumul : lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, **seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé**.

V. L'indemnité de repas de nuit



V. L'indemnité de repas de nuit

Dans quels cas ?

- **Obligatoire** pour tout **salarié, cadre ou non-cadre, travailleur de nuit**, lorsque les heures de travail réellement effectuées au cours de la plage horaire comprise entre **21 heures** et 6 heures **sont au moins égales à 6 heures**.
- Facultative dans les autres cas (notamment indemnité de repas de jour).

Conditions d'octroi ?

- Salarié contraint de **prendre une restauration sur son lieu de travail** en raison **de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail**, qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant d'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaires décalés, travail de nuit).

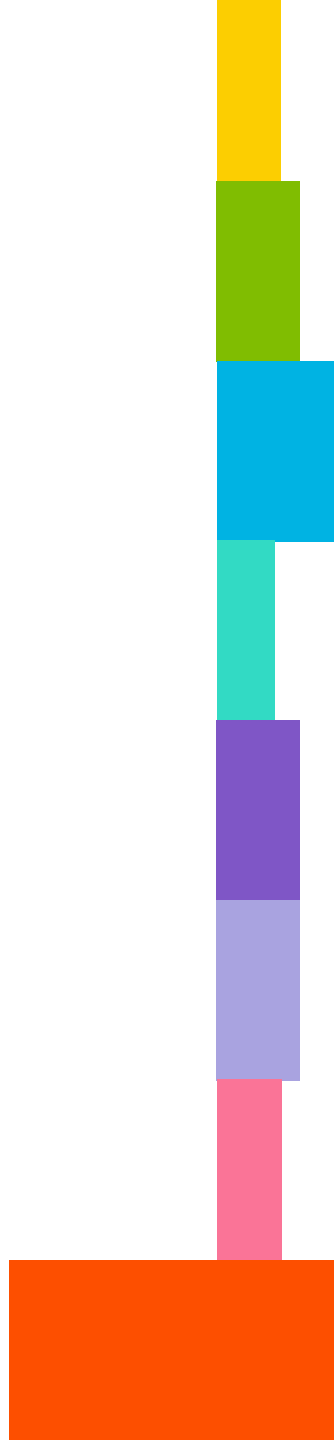
Nature ?

- Indemnité destinée à indemniser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.
- Constitue un **remboursement de frais professionnels** : ne peut pas être versée les jours non-travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à indemnisation.

Montant ?

- Montant égal **au montant d'exonération établi chaque année par l'ACOSS**, au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail
- 7,10€ au 1^{er} janvier 2023

VI. Indemnisation des jours fériés chômés



VI. Indemnisation des jours fériés chômés

- Aucune disposition conventionnelle dans la nouvelle CCNM imposant le maintien de salaire sans condition d'ancienneté
- Application des dispositions légales en la matière :

Concours de normes

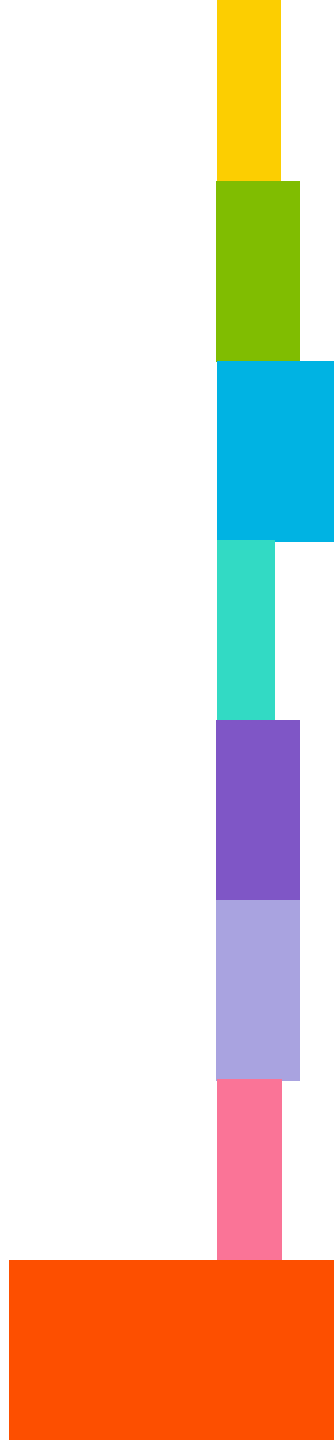
- **Art. L 3133-3 du code du travail :**

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant **au moins 3 mois d'ancienneté** dans l'entreprise ou l'établissement.

- **Arrêté du 31 mai 1946 :**

En cas de chômage d'un jour férié, les salaires rémunérés au mois ne pourront subir, à ce titre, d'autre réduction que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées le jour chômé.

VII. La rémunération des inventions



VII. La rémunération des inventions

Seules sont visées les INVENTIONS BREVETABLES

3 critères cumulatifs

Invention nouvelle

(= qui n'est pas comprise dans la technique)

Impliquant une activité inventive

(= pour un homme du métier, elle ne découle pas d'une manière évidente de l'état de la technique)

Susceptible d'application industrielle

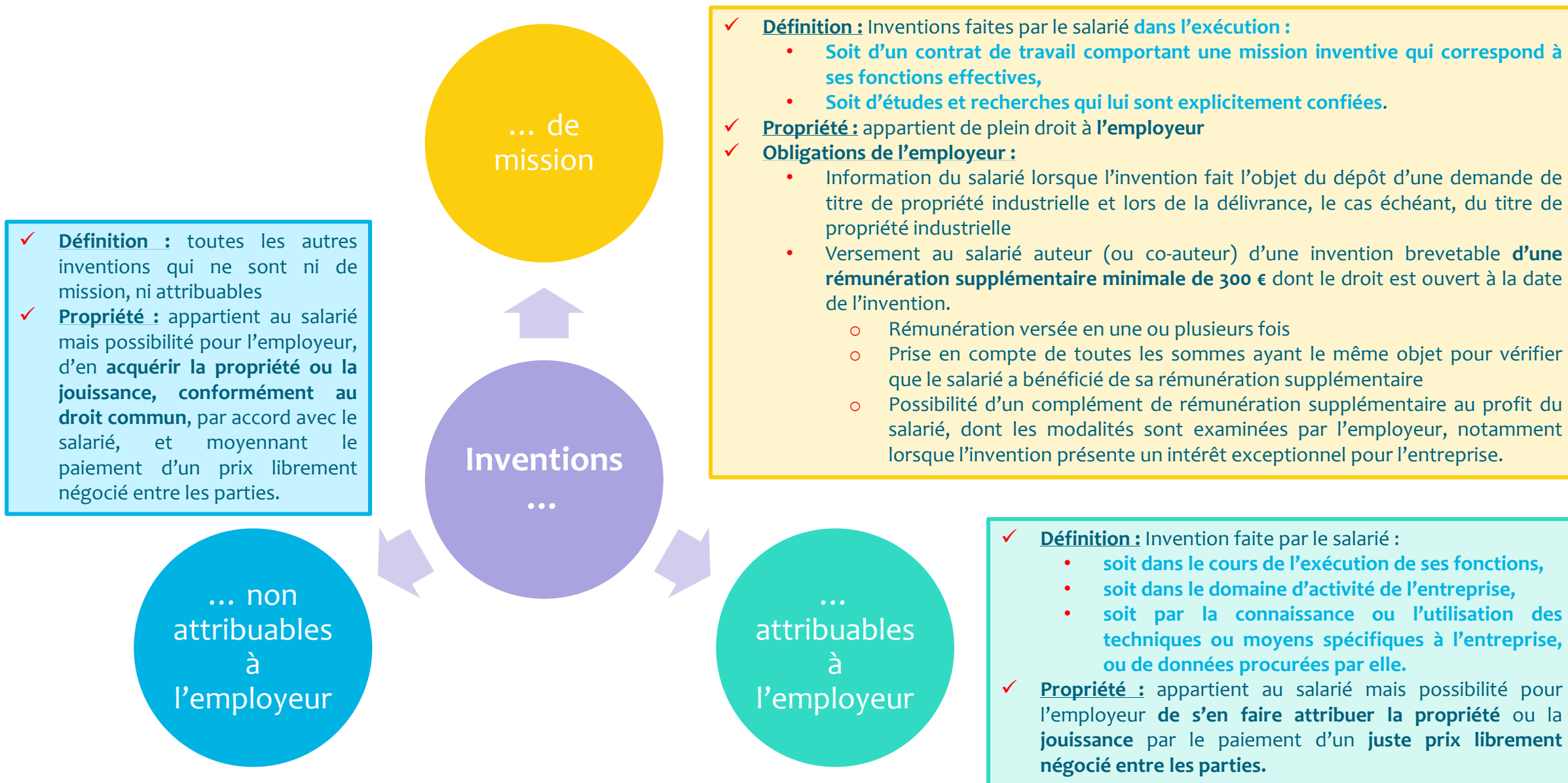
(= possible fabrication ou utilisation de l'objet de l'invention dans tout genre d'industrie, y compris l'agriculture)



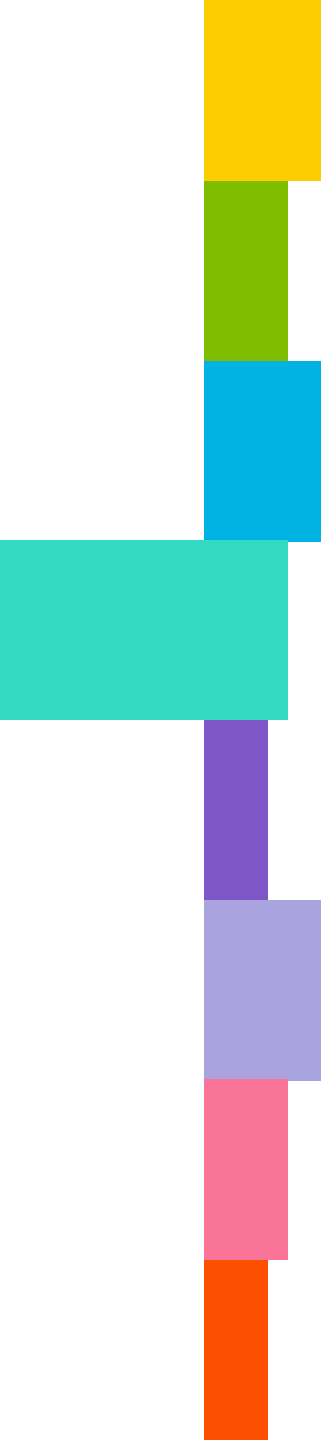
Obligation d'information de l'employeur : le salarié auteur d'une invention doit en informer immédiatement / sans délai l'employeur (par tout moyen)

Obligation de secret : le salarié s'interdit toute divulgation de cette invention.

VII. La rémunération des inventions



VIII. La prime à versement différé



Accord autonome du 24 juin 2022 maintenant la prime territoriale à versement différé

Pécule de vacances – prime de fin d'année

- Versement d'une rémunération exceptionnelle au moment :
 - **des congés annuels**
 - **de la fin d'année**
- ✓ **Les entreprises seront libres, toutefois, de regrouper ces deux versements en un seul, attribué annuellement, ainsi que de sa dénomination.**
- Montant fixé par accord entre l'employeur et les représentants du personnel
 - En l'absence de représentants du personnel ou, à défaut d'accord, le montant des deux primes ne peut être inférieur à **80€ par an**

IX. La garantie de rémunération de l'article 69



IX. La garantie de rémunération de l'article 69

Perte de rémunération liée à la nouvelle classification

Bloc 1 : primauté de l'accord de
branche sur l'accord d'entreprise sauf
garanties au moins équivalentes

« L'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération annuelle totale brute du salarié **soumise à cotisations sociales** en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. »

Une garantie dont l'application dépend de l'origine de la baisse totale de rémunération

Une garantie qui n'a vocation à garantir que les baisses de rémunération ayant pour origine l'attribution du classement résultant de la première application de la CCNM

Inapplication de la garantie au titre de l'article 69 CCNM en présence d'une baisse de rémunération ayant tout autre origine que la mise en œuvre de la nouvelle classification

Promotion /
rétrogradation

Inaptitude

Reclassement en
vue d'éviter un
licenciement
pour motif
économique

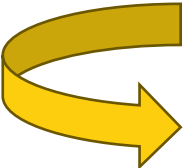
Changement de
mode de
décompte du
temps de travail

Réduction de la
durée de travail

Perte d'une
sujétion
(entraînant la
perte de la
contrepartie)

Changement de
classification
après la première
application de la
CCNM

Etc.

 Si baisse de rémunération constatée : maintien d'un montant de rémunération et non de la structure de la rémunération

IX. La garantie de rémunération de l'article 69

Perte de rémunération liée à la nouvelle classification

Appréciation **annuelle** de la garantie au titre de l'article 69 CCNM

Prise en compte de tous les éléments de rémunération quelle que soit leur source

Prise en compte de toutes les sommes soumises à cotisations sociales (définition de l'assiette par renvoi à l'article L 242.1 du code de la SS)

Garantie d'une « rémunération **annuelle totale brute** du salarié »



Rémunération **annuelle** du salarié garantie dans son montant et non dans sa structure



Vérification si baisse de la rémunération annuelle globale due à l'attribution du classement résultant de la première application de la CCNM
Si rémunération 2024 < rémunération 2023 : Application de l'article 69 CCNM et octroi d'un **complément de rémunération**

31.12.2023

31.12.2024

31.12.2025

31.12.2026

Etc.

01.01.2024 :
Entrée en vigueur
CCNM

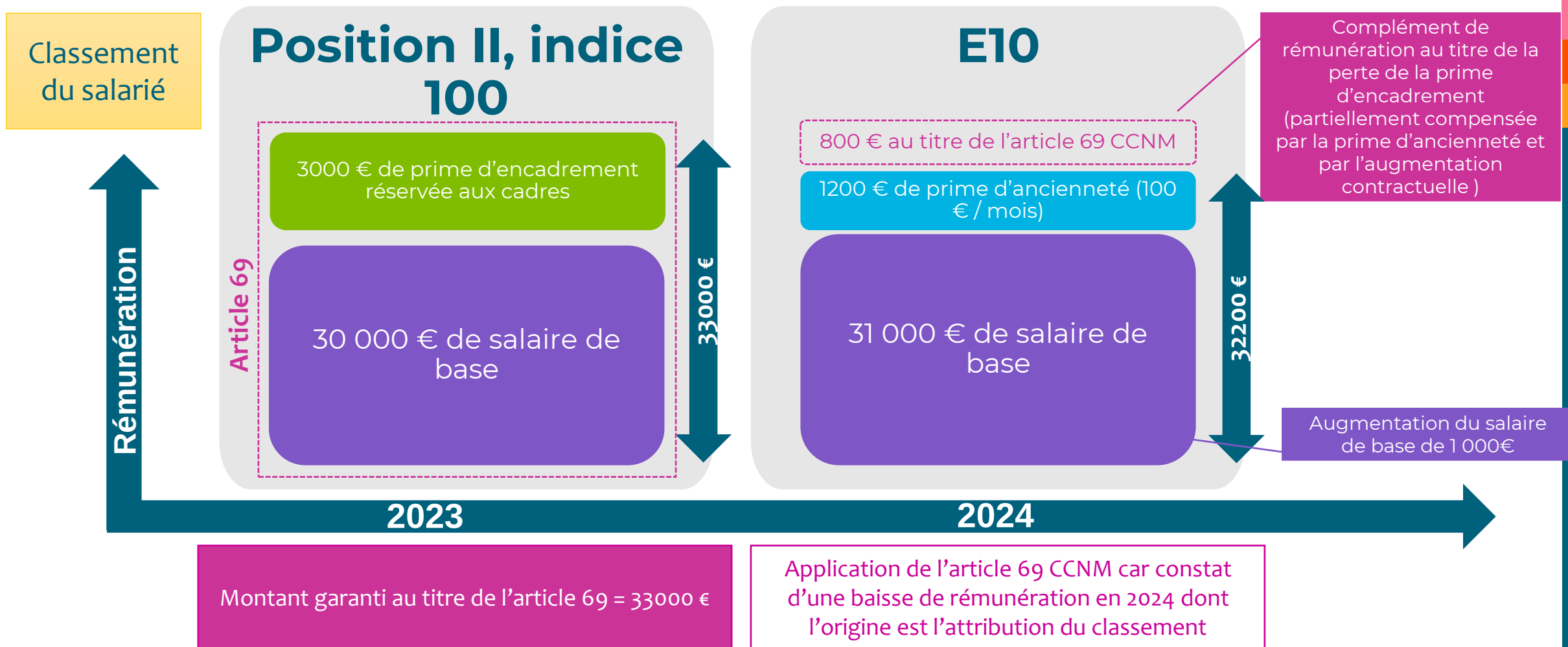
A l'issue de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la CCN : versement, le cas échéant, d'une **indemnité différentielle** ou de tout autre élément de rémunération, permettant de compenser la baisse de rémunération résultant du changement de classification à la suite de la première application de la CCNM

IX. La garantie de rémunération de l'article 69

Perte de rémunération liée à la nouvelle classification

- Entreprise (accord collectif, usage, EUE)
- Contrat de travail
- Branche (territorial ou national)

Illustration



IX. La garantie de rémunération de l'article 69

Spécificité des éléments variables versés au titre d'objectifs

« **Concernant les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs**, quelles que soient leurs dénominations, **seuls leur principe, leur structure et leurs modalités de calcul sont garantis**. Les rémunérations variables n'évoluent donc qu'en raison de la réalisation des objectifs. »

Volonté de l'UIMM

- Ne pas maintenir le montant des rémunérations liées à l'accomplissement d'objectifs personnels et/ou collectifs

1^{ère} proposition UIMM

- Exclusion des rémunérations variables versées au titre d'objectifs du champ de l'article 69 CCNM

Refus des OS

- Rémunérations variables versées au titre d'objectifs = sommes conséquentes pour le salarié

Compromis

- **Maintien** des éléments de rémunération variable dans **leur principe, leur structure, et leurs modalités de calcul sous réserve d'une baisse de rémunération totale**

Qui ?

- Salariés qui bénéficient actuellement d'une prime sur objectifs **liée à la classification** (quelle que soit la source juridique)

Quoi ?

- **Sous réserve d'une baisse de la rémunération globale**, maintien de la prime d'objectifs, **même s'ils ne remplissent plus les conditions** pour en bénéficier au 01.01.2024

Comment ?

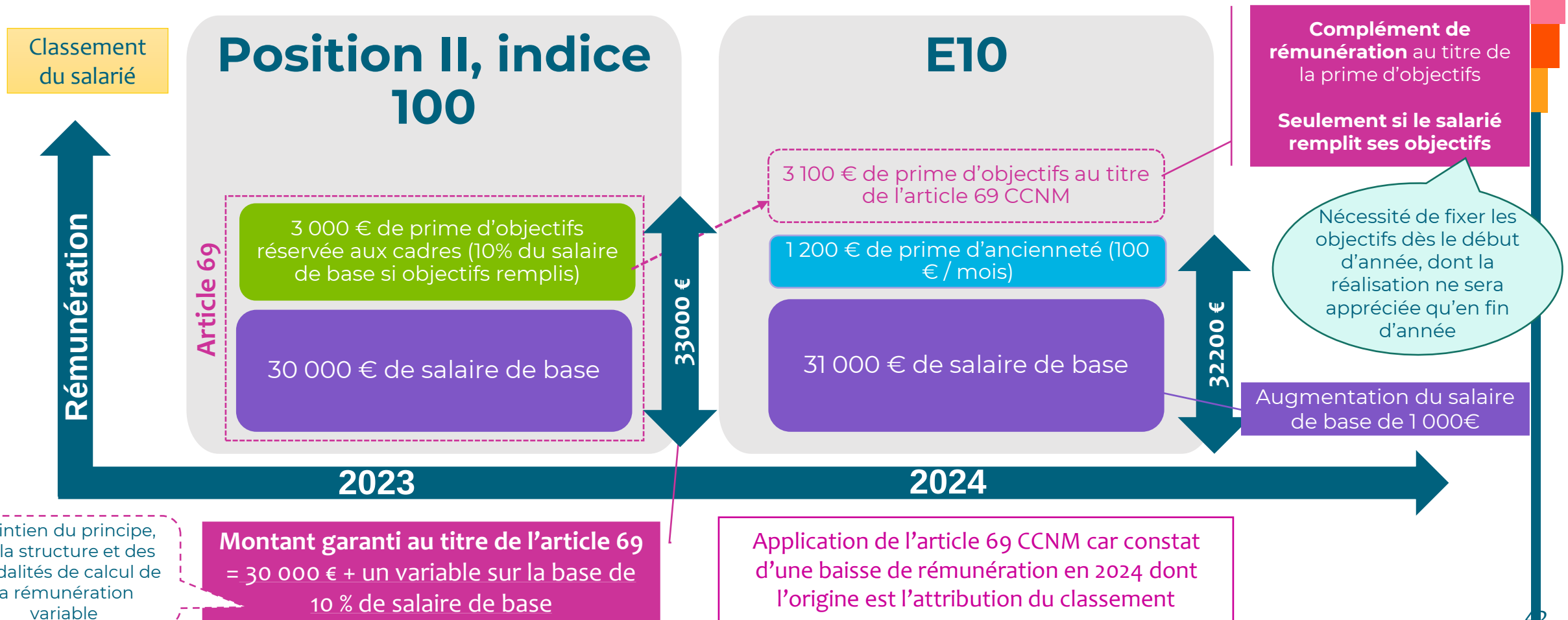
- **Maintien du principe, de la structure et des modalités de calcul** de la prime sur objectifs (et non du montant)

IX. La garantie de rémunération de l'article 69

Spécificité des éléments variables versés au titre d'objectifs

- Entreprise (accord collectif, usage, EUE)
- Contrat de travail
- Branche (territorial ou national)

Illustration



X. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération

- 1) Principes / définition
- 2) Assiette de calcul de la GCIR
- 3) Modalités de calcul de la GCIR
- 4) Assiette de calcul de la rémunération de comparaison
- 5) Modalités de calcul de la rémunération de comparaison
- 6) Modalités de versement du complément de rémunération
- 7) Périodicité
- 8) Evolution dans le temps

X. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération

1) Principes / définition

Maintien **d'un niveau global de rémunération**, non lié à la structure de la rémunération, si l'application de la nouvelle CCNM venait à entraîner une baisse de la rémunération

- Maintien, pour les seuls **salariés en poste en 2023**, d'un niveau de rémunération qu'ils ont déjà perçu en 2023

Définition de la GCIR précise et stable, identique pour toutes les entreprises, la plus complète possible afin de prévenir les vides juridiques

Construction d'un dispositif conventionnel dont les contours peuvent être **aménagés au niveau de l'entreprise (bloc 3)**

X. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération

1) Principes / définition

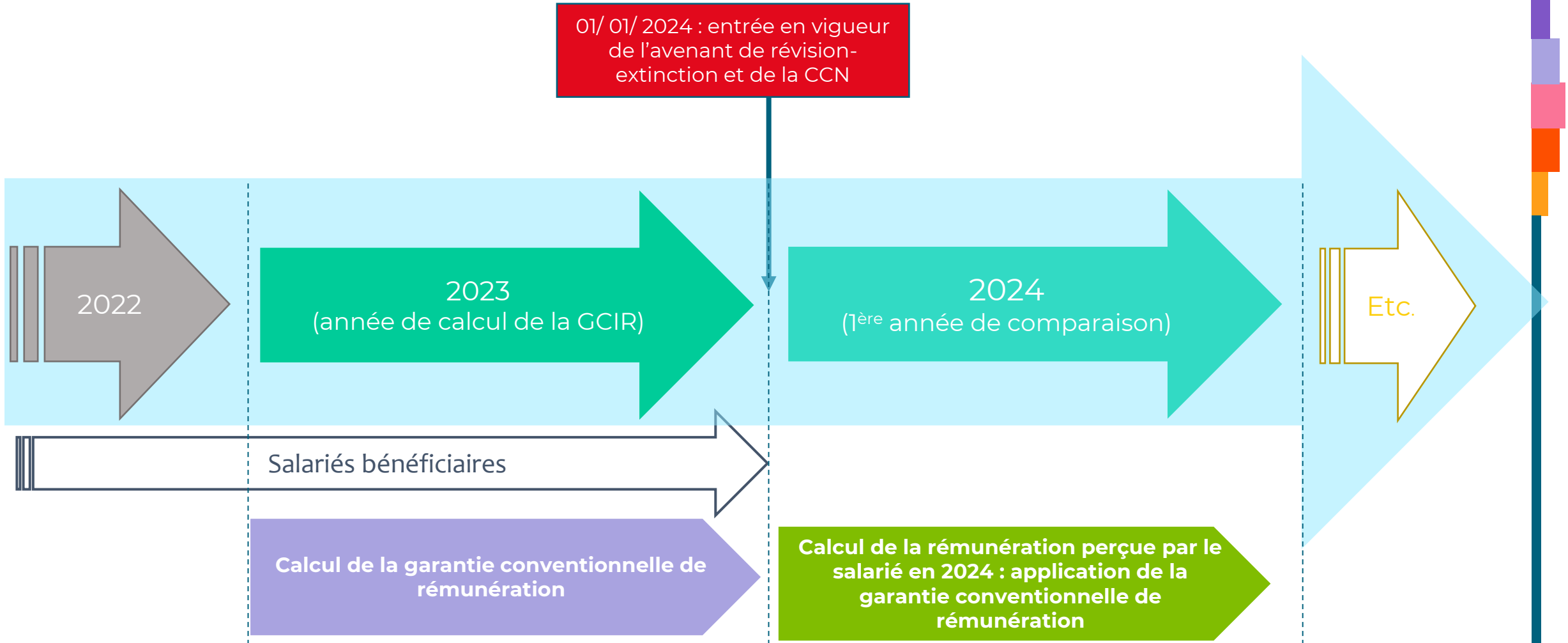
Il s'agit **d'un niveau de rémunération garanti** aux salariés présents au 31 décembre 2023, malgré la disparition des conventions ou accords collectifs de branche nationaux/territoriaux/sectoriels, révisés/éteints et/ou dénoncés

Lorsque ce niveau de rémunération n'est pas atteint les années suivant la disparition des dispositions conventionnelles de branche : versement d'un complément de rémunération.

Il s'agit d'une garantie individuelle : elle doit donc être calculée individuellement, pour chaque salarié

X. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération

1) Principes



X. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération

2) Assiette de calcul de la GCIR

Au titre de 2023

Exclusion dans l'assiette de la GCIR des éléments de rémunération perçus par le salarié au titre de son ancienne classification et qui seraient perdus du fait de l'attribution du classement résultant de la première application de la nouvelle CCNM mais **qui sont déjà garantis par le mécanisme de l'article 69**

3 conditions doivent être remplies pour qu'une somme intègre le champ de la GCIR

La somme doit être issue :

- du contrat de travail
- et/ou des dispositions conventionnelles nationales et territoriales de branche disparues

Exclusion des sommes issues d'accords collectifs conclus à tout autre niveau que la branche : entreprise, établissement, groupe, UES

Et ce même si un accord d'entreprise est venu « augmenter » une prime déjà prévue par la CCT

Exclusion des sommes issues d'usages

Exclusion des sommes issues d'engagements unilatéraux ou décisions unilatérales

La somme doit constituer du salaire, et être soumise à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 CSS

Exclusion des sommes qui ne sont pas soumises à cotisations sociales

Le salarié doit avoir perçu la somme

Exclusion des sommes dont le salarié n'a pas bénéficié

X. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération

2) Assiette de calcul de la GCIR



Exclusion des HS
structurelles ou ponctuelles
mais non-contractualisées

Au titre de 2023

Sommes incluses dans l'assiette de la GCIR

- Prime d'ancienneté **lorsque cette prime ne fera pas l'objet du complément de prime d'ancienneté**
- Salaire de base, **selon la durée contractuelle de travail**, sans que soient exclues les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail
- Les contreparties salariales de toute nature
- Les contreparties salariales ayant pour objet de compenser une sujétion liée à une organisation particulière ou des conditions particulières de travail
- Les primes forfaitaires
- Les avantages en nature pour la partie soumise à cotisations sociales, le cas échéant, après évaluation de leur valeur monétaire

Sommes exclues de l'assiette de la GCIR

- Prime d'ancienneté (incluant le complément) **lorsque cette prime fera l'objet du complément de prime d'ancienneté**
- Rémunérations variables versées au titre de la réalisation d'objectifs
- Frais professionnels
- Intéressement, participation, abondement de l'employeur au plan d'épargne
- Financement patronal de la protection sociale complémentaire
- Contribution patronale à l'acquisition de chèques vacances (entreprises de – de 50 salariés)
- Stock-options

X. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération

3) Modalités de calcul de la GCIR : incidences des événements survenus en 2023 et l'année de comparaison (exemple : 2024)

Au titre de 2023

Absence du salarié en 2023

- Garantie conventionnelle = **Reconstitution** de la rémunération que le salarié aurait perçue **s'il avait continué à travailler**, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail
- Non prise en compte de l'indemnisation éventuellement versée lors de l'absence

Arrivée au cours de 2023

- Prise en compte de la rémunération que le salarié a perçue au titre de la période écoulée : **pas de reconstitution** de sa rémunération pour le calcul de la garantie conventionnelle.
- Garantie conventionnelle = rémunération due au titre du x/12^e de 2023.

Changement de durée contractuelle de travail après le 01/01/2024

- **Adaptation** de la garantie **proportionnellement à la nouvelle durée contractuelle de travail**
- Garantie de rémunération = (GCIR 2023 x nouvelle durée contractuelle de travail) / ancienne durée contractuelle de travail

Concerne également les forfaits-heures

Disparition des sujétions liées à une organisation de travail en 2024

- **Adaptation** de la garantie conventionnelle en **déduisant**, de la garantie calculée en 2023, la part représentée par ces sujétions disparues en 2024
- **Pas de recalcul de la GCIR en cas de modification dans la récurrence de la sujétion à laquelle le salarié est toujours soumis en 2024**

Passage au forfait jours et inversement après le 01/01/2024

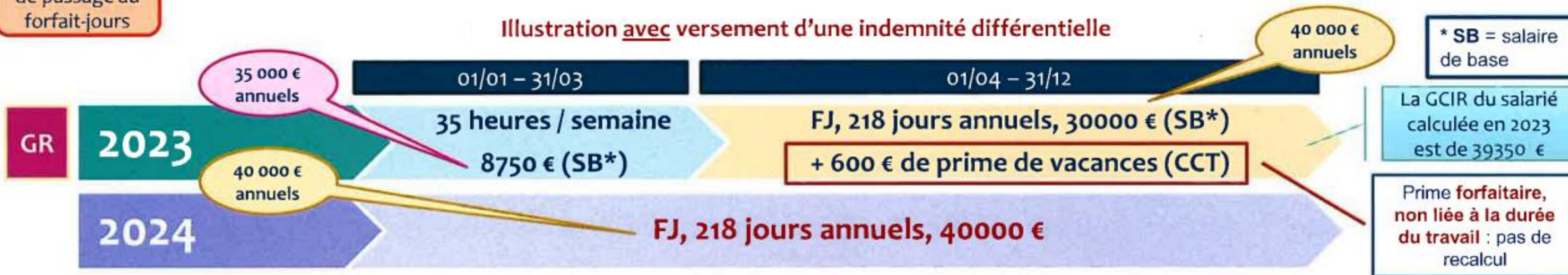
- **Correction** de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, selon le cas, **des augmentations ou des diminutions** liées à ces modes de décompte du temps de travail.

X. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Hypothèses
de passage au
forfait-jours

Illustration : passage au forfait jours courant 2023

Illustration avec versement d'une indemnité différentielle



Recalcul de la garantie de rémunération :

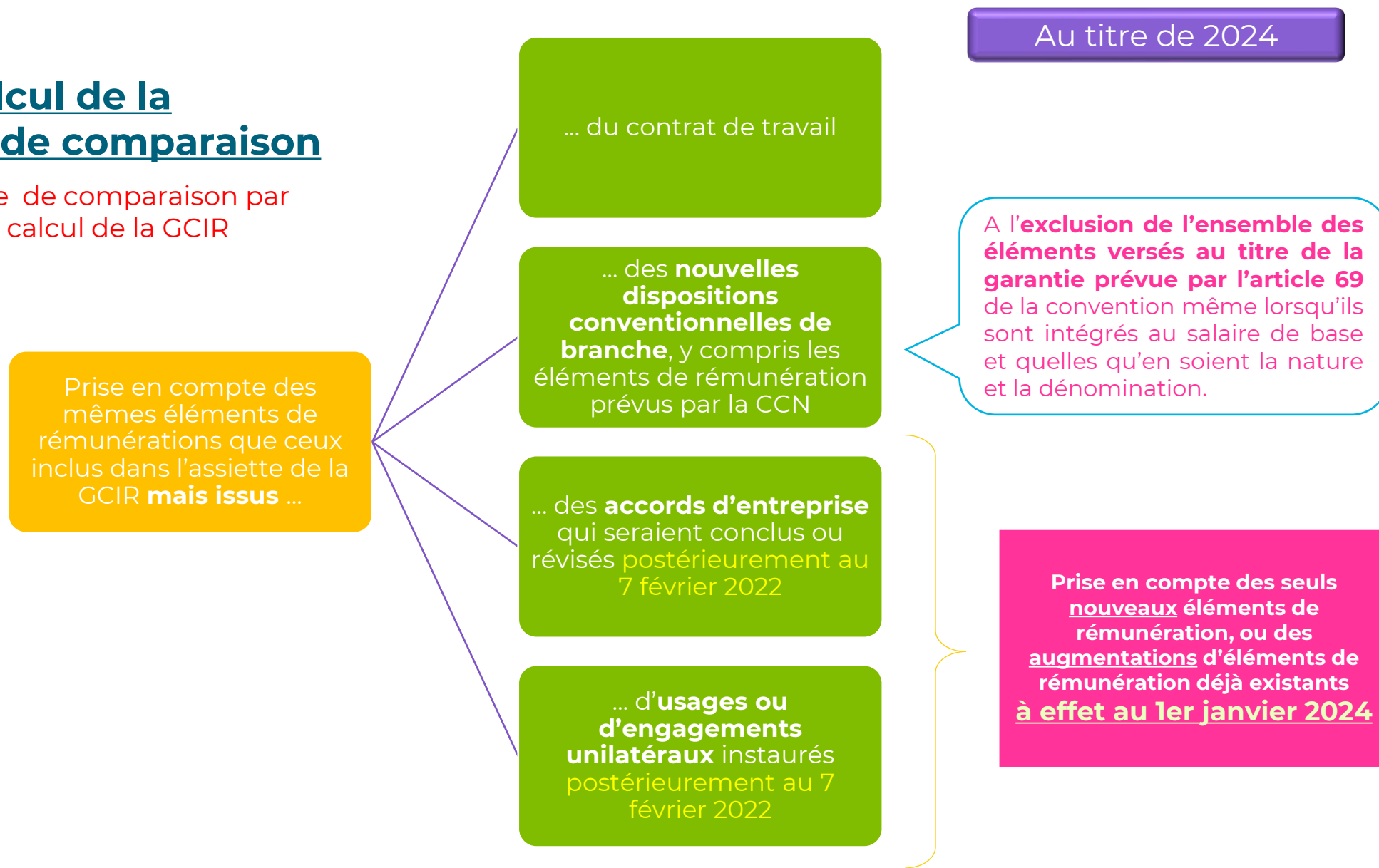
- ❑ **Reprise de la règle applicable** : il faut **augmenter** le niveau de garantie de rémunération à hauteur de l'augmentation liée au passage au forfait-jours, mais **seulement pour les 3 premiers mois de l'année 2023 où le salarié a été à 35 heures**. Pour cela, il faut d'abord calculer l'augmentation annuelle dont le salarié a bénéficié lors de son passage au forfait-jours, puis rapporter cette augmentation au nombre de mois où il a été à 35 heures.
- ❑ La rémunération annuelle du salarié à 35 heures en 2023 était de 35000 € : il a donc bénéficié d'une augmentation de sa rémunération annuelle de 5000 € (sa rémunération annuelle au forfait jour étant de 40000 €). Il faut ensuite **rapporter cette augmentation au nombre de mois où le salarié a été à 35 heures** : $5000 \times 3 / 12 = 1250$.
- ❑ $39350 + 1250 = 40600$ €. Le salarié bénéficie d'une garantie de rémunération de 40600 €. Comme il a perçu 40000 € en 2024, **une indemnité différentielle de 600 € est due**.

X. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération

4) Assiette de calcul de la rémunération de comparaison

Assiette de calcul de la rémunération de comparaison

Extension de l'assiette de comparaison par rapport à l'assiette de calcul de la GCIR



X. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération

5) Modalités de calcul de la rémunération de comparaison

Au titre de 2024

Absence du salarié au cours de l'année civile de comparaison

- **Reconstitution** de la rémunération de comparaison sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon sa durée contractuelle de travail.

Arrivée du salarié en cours d'année 2023

- Rémunération de comparaison = celle perçue par le salarié au cours de l'année civile de comparaison, **proportionnellement au nombre de mois travaillés**, auxquelles s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension, **au titre de l'année civile 2023**.

X. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération

6) Modalités de versement du complément de rémunération

Comment ?

Soit **indemnité différentielle** entre la garantie conventionnelle individuelle de rémunération et la rémunération de comparaison

Soit **montant forfaitaire** déterminé par accord d'entreprise, qui se substitue à l'indemnité différentielle (peut être inférieur au montant de l'indemnité différentielle)

Soit **montant forfaitaire** déterminé par DUE (au moins égal à l'indemnité différentielle)

Bloc 3 : primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche

Quand ?

Versement **annuel en principe** : à l'issue de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la CCN

Possibilité d'un versement **mensuel** et/ou de **manière anticipée**

Au plus tard **avant fin janvier** qui suit chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la CCN

EXEMPLE : le complément de revenu au titre de l'année 2024 doit être versé au plus tard avant fin janvier 2025.

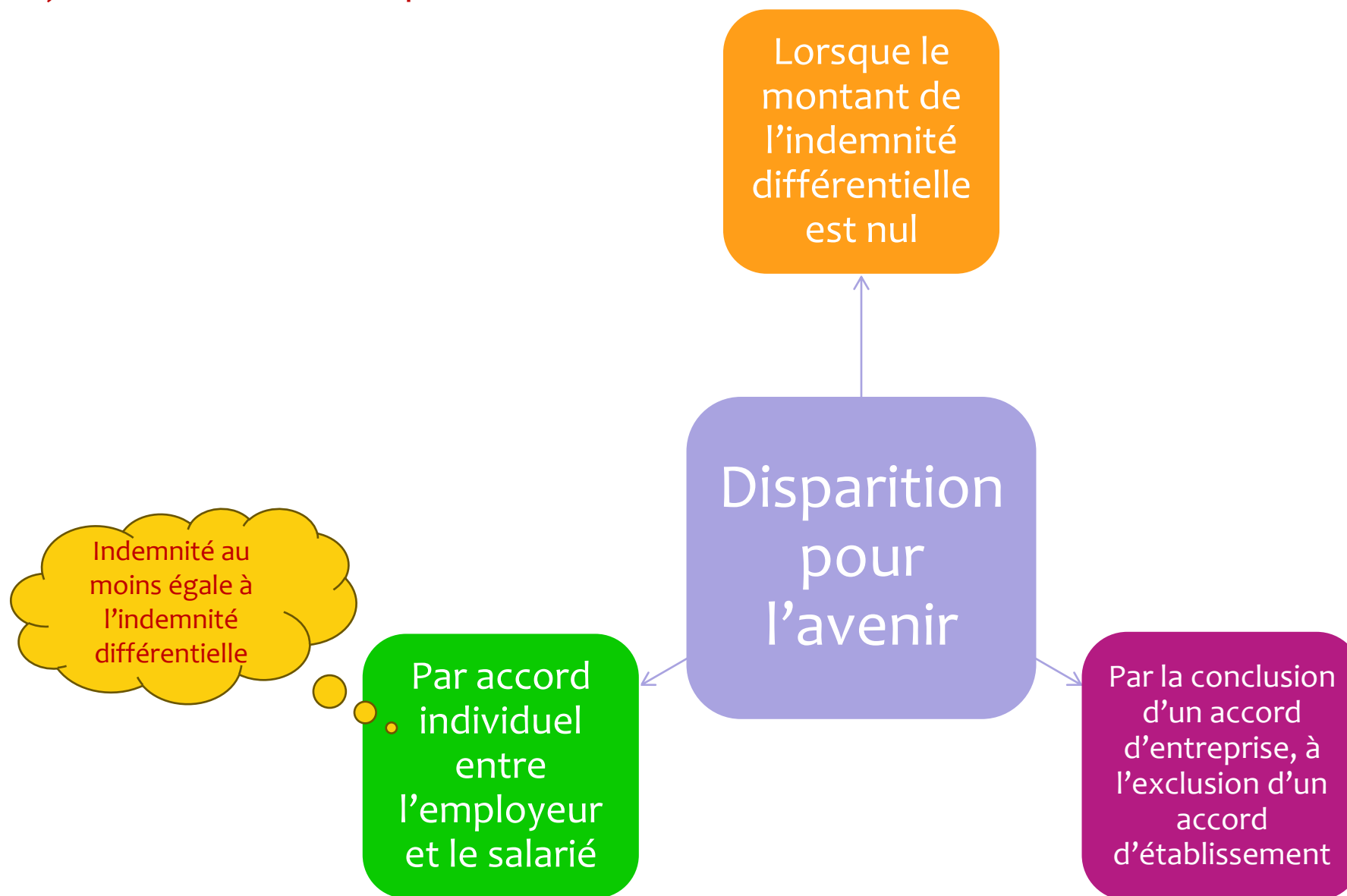
7) Périodicité

Périodicité annuelle

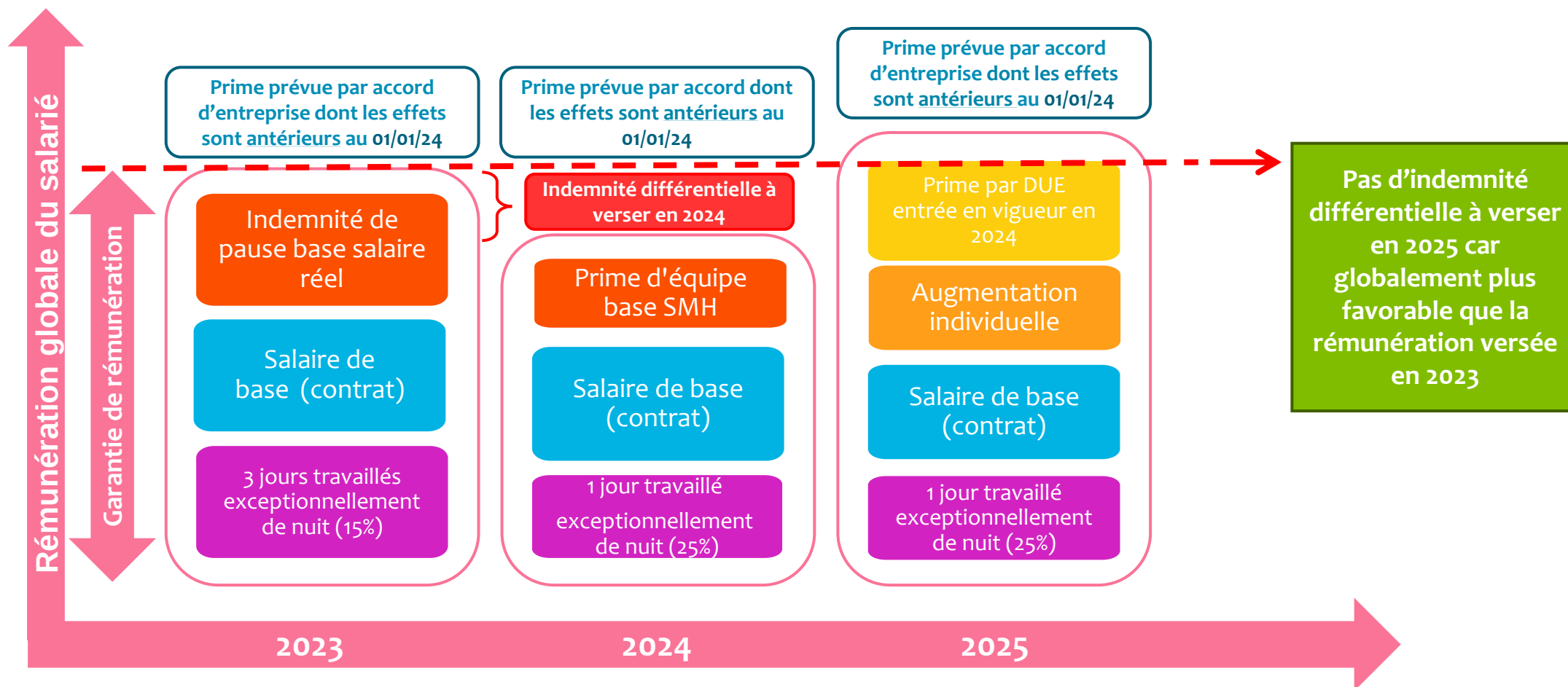
À compter du 31/12/2024, et à
la fin de chaque année civile :
comparaison entre la GCIR
(recalculée le cas échéant) et
la rémunération annuelle du
salarié.

Évolution du montant de
l'indemnité différentielle à
hauteur de la différence
entre le niveau de GCIR et la
rémunération annuelle du
salarié.

8) Évolution dans le temps



X. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération



**convention
collective de la
métallurgie**
un nouvel élan pour l'industrie

Merci de votre attention