



convention collective de la métallurgie

un nouvel élan pour l'industrie

Entrée en vigueur CCNM
Période transitoire 2023-2024

Introduction

1. Ancienneté
2. Contrat de travail
3. Rémunération
4. Durée du travail
5. Suspension du contrat de travail
6. Rupture du contrat de travail

Introduction

1. Dispositions en relations individuelles supprimées au 01.01.2024

Suppression des dispositions sur l'essai professionnel

Suppression des dispositions relatives aux mentions obligatoires du contrat de travail

N.B.: Loi n°2023-171 du 9 mars 2023 et son décret d'application du 30 octobre 2023 : obligation pour l'employeur de remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits précisant les informations principales relatives à la relation de travail

Suppression des seuils d'accueil, de la progression automatique des cadres et du statut de cadres transposés

Suppression de la prise en compte des « missions professionnelles » pour le calcul de l'ancienneté des cadres

Suppression de la garantie d'emploi pendant un arrêt de travail indemnisé à 100%

Suppression des heures pour recherche d'emploi dans le cadre de la démission

Mensuels : Suppression des congés pour décès du gendre et de la belle fille et du congé pour hospitalisation d'un enfant mineur

Liste non-exhaustive



Introduction

2. Dispositions relatives à la rémunération supprimées au 01.01.2024

Suppression des dispositions relatives à l'indemnisation des jours fériés sans condition d'ancienneté

N.B.: Contradiction entre deux normes :
- L'article L. 3133-3 du code du travail conditionne le maintien de salaire à une **ancienneté de 3 mois**.
- L'arrêté du 31 mai 1946 prévoit un maintien de rémunération **sans condition d'ancienneté**.

Mensuelles : Suppression de la pause payée de 30 minutes pour les femmes enceintes

Non-reprise des majorations de 5% (filiale ouvriers) et 7% (filiale agents de maîtrise d'atelier) de la RMH

Suppression de l'indemnité de transport

N.B.: L'accord autonome du 24 juin 2022 incite les entreprises à maintenir cette indemnité.

Introduction

3. Dispositions relatives au temps de travail supprimées au 01.01.2024

Dispositifs n'ayant pas été repris dans le cadre de la CCNM

Forfait mensuel en heures
(ANB du 28 juill. 1998 modifié, art. 12)

Horaires individualisés
(ANB du 23 févr. 1982, art. 5)

En l'absence d'accord, le report d'heures d'une semaine à une autre est limité à 3 heures et le cumul des reports est limité à 10 (possible report d'un mois sur l'autre)

Possibilité d'effectuer 35 heures sur 4,5 jours, 4 jours ou moins
(ANB du 28 juill. 1998, art. 5)

Organisation du travail en équipes chevauchantes et possibilité d'attribuer le jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche par roulement
(ANB du 23 févr. 1982, art. 22 ; ANB du 28 juill. 1998, art. 5)

Pluri-annualisation
(ANB du 23 sept. 2016, art. 10)

Dispositifs perdus car abrogés par la loi

Heures choisies
(ANB du 28 juill. 1998 modifié, art. 6.1 al. 2)

Temps partiel annualisé
(ANB du 7 mai 1996 modifié, art. 4.7)

I. Ancienneté

1. **Définition générale (Art. 3 CCNM)**
2. **Définition spécifique à la rupture du contrat de travail (Art. 73 CCNM)**

I. Ancienneté « vie du contrat »

Art. 3 CCNM

1. Définition générale

Périodes à prendre en compte dans l'ancienneté	Jusqu'au 31 décembre 2023		A partir du 1 ^{er} janvier 2024
	Mensuels	Cadres	Cadres et non-cadres
Début du contrat en cas de mutation concertée			
Contrats de travail antérieurs avec la même entreprise (y compris CDI de chantier ou d'opération)			
Missions d'intérim effectuées précédemment dans l'entreprise	Attention: L. 1251-38 du C. du travail applicable (reprise de la durée des missions au cours des 3 derniers mois) 		
Missions professionnelles effectuées dans l'entreprise (prestations de services, mise à disposition à but non lucratif, sous-traitance) hors intérim			
Périodes de suspension du contrat de travail			
Durée d'interruption pour mobilisation et faits de guerre			
Passage au service d'une filiale, d'une entreprise absorbée ou créée par l'employeur ou d'un GIE			

I. Ancienneté « vie du contrat »

1. Définition générale



Doit-on uniquement intégrer les missions d'intérim qui ont immédiatement précédé la conclusion du contrat en cours ?



Réponse:

La CCNM ne pose aucun critère d'immédiateté entre la dernière mission d'intérim et la conclusion du contrat en cours



Doit-on prendre en compte toutes les missions d'intérim y compris celles qui ont cessé il y'a plusieurs années ?



Réponse:

La CCNM ne pose aucune limite dans le temps contrairement aux dispositions légales (durée des missions durant les trois derniers mois précédant la conclusion du contrat de travail). Ainsi, il convient de tenir compte de toutes les missions d'intérim, au même titre qu'il est tenu compte de tous les contrats de travail antérieurement conclus avec la même entreprise

I. Ancienneté « vie du contrat »

1. Définition générale



En cas de contractualisation de la reprise des missions professionnelles au titre de l'ancienneté, l'ancienneté du salarié ne peut être réduite par l'application des dispositions de la CCNM.

Une clause conventionnelle s'impose au contrat de travail sauf si ce dernier est plus favorable.

C.trav., art. L. 2254-1



Les mentions du contrat de travail peuvent traduire la volonté de l'employeur de contractualiser la reprise d'ancienneté



En l'absence de mention dans le contrat de travail, la date d'ancienneté figurant sur les bulletins de paie « vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire ».

(Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 09-72.054 ; Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 17-11.177)



Le juge peut constater une reprise d'ancienneté au moyen de tout document de la relation de travail en général en complément des indices décelés dans le contrat de travail et le bulletin de salaire

A l'inverse, les dispositions de la CCNM étant plus favorables que celles de l'ANB de mensualisation qui seraient contractualisées, elles s'y substitueront de plein droit.

I. Ancienneté « vie du contrat »

F à I

1. Définition générale

Rédaction	Risque	Solution
Dans le contrat de travail: « L'ancienneté de Monsieur XXX est reprise (OU fixée) au 11/02/2014 »	 Risque très élevé	Proposer un avenant au contrat de travail au salarié
L'ancienneté de Monsieur XXX est reprise dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles en vigueur	 Risque faible	N.C.
Aucune mention dans le contrat de travail mais bulletin de paie qui fixe l'ancienneté au 11/02/2014	 Risque avéré : le bulletin de paie établit une présomption simple que l'employeur peut renverser	Corriger les bulletins de salaire en y faisant seulement figurer la date d'entrée dans l'entreprise en profitant de la mention du nouveau classement sur le bulletin de salaire

I. Ancienneté « vie du contrat »

3. Questions relatives à l'ancienneté

❓ L'entrée en vigueur de la CCNM au 1^{er} janvier 2024 remet-elle en cause l'appréciation de l'ancienneté des salariés embauchés avant cette date ?

Application de plein droit de la nouvelle convention collective dès son entrée en vigueur (C. trav., art. L. 2254-1).

L'ancienneté s'apprécie et se calcule, non pas à compter de la conclusion du contrat de travail, mais à compter de la date d'ouverture d'un droit et de sa date d'exigibilité

La définition de l'ancienneté à prendre en compte est donc celle applicable au moment de l'ouverture et/ou de l'exigibilité du droit

I. Ancienneté « vie du contrat »

1. Définition générale

 L'entrée en vigueur de la CCNM au 1^{er} janvier 2024 remet-elle en cause l'appréciation de l'ancienneté des salariés embauchés avant cette date ?

Droit	Appréciation de l'ancienneté en fonction du droit	Situation	Conséquences
Reclassement pour inaptitude	Ancienneté générale à apprécier au jour de l'acceptation du reclassement	Un salarié cadre déclaré inapte en décembre 2023 et qui accepte son reclassement sur un poste moins qualifié en janvier 2024. Ce salarié a 6 mois de présence au titre du contrat en cours, auxquelles s'ajoutent 3 ans de missions professionnelles dans l'entreprise (hors intérim)	Ce salarié, au moment de l'acceptation de son reclassement ne bénéficie pas de l'ancienneté minimale (un an) pour bénéficier du maintien temporaire de sa rémunération (article 71 de la CCNM)
Prime d'ancienneté	Ancienneté générale appréciée à chaque période de paie	Un salarié non-cadre embauché en CDI depuis 10 ans et ayant réalisé précédemment deux missions d'intérim de 6 mois chacune	Au 1 ^{er} janvier 2024, l'employeur devra reprendre la durée d'ancienneté de 10 ans + 1 an d'intérim pour calculer le montant de la prime d'ancienneté
Garantie de maintien de salaire	Ancienneté générale	Un salarié non-cadre engagé en CDI il y a 4 ans après avoir réalisé 18 mois de missions d'intérim qui est en arrêt de travail à partir de janvier 2024	Pour déterminer les droits à complément employeur du salarié, il sera tenu compte de son ancienneté avec reprise des missions d'intérim : 5 ans + 6 mois

I. Ancienneté « rupture du contrat »

Art. 73 CCNM

2. Définition spécifique à la rupture du contrat de travail

Périodes à prendre en compte dans l'ancienneté	Jusqu'au 31 décembre 2023		A partir du 1 ^{er} janvier 2024
	Mensuels	Cadres	Cadres et les non-cadres
Début du contrat en cas de mutation concertée			
Contrats de travail antérieurs avec la même entreprise (y compris CDICO) (sauf dispositions légales contraires)			
Missions d'intérim effectuées précédemment dans l'entreprise	Attention: L. 1251-38 du C. du travail applicable (reprise de la durée des missions au cours des 3 derniers mois) 		Attention: L. 1251-38 du C. du travail applicable (reprise de la durée des missions au cours des 3 derniers mois) 
Missions professionnelles effectuées dans l'entreprise (prestations de services, mise à disposition à but non lucratif, sous-traitance) hors intérim			
Périodes de suspension du contrat de travail			<p>Cadres (F à I + article 68) : prise en compte de toutes les périodes de suspension du contrat de travail </p> <p>Non cadres (A à E) : non prise en compte des périodes de suspension dont la durée continue est supérieure à 1 an (sauf dispositions légales contraires) </p>
	Non prise en compte des périodes de suspension supérieures à 1 an (sauf dispositions légales contraires) pour l'indemnité de licenciement		

II. Contrat de travail

1. **Classification (Titre V)**
2. **Période d'essai (Art. 68 CCNM)**
3. **Clause de mobilité (Art. 72.2.2 CCNM)**
4. **Clause de non-concurrence (Art. 79 CCNM)**

II. Contrat de travail



1. Classification (Titre V)

II. Contrat de travail

1. Classification

Principes à garder en tête

La mention dans le contrat de travail de la classification du salarié, qui correspond au travail convenu, constitue une **mention informative** (car le classement de l'emploi est la conséquence de l'application d'un accord collectif de branche et si l'emploi est correctement classé, le classement est objectif).

La classification fait partie du **bloc 1** : l'employeur ne peut déroger à l'accord de branche. De la même manière, la nouvelle classification s'applique, immédiatement et de plein droit, à la date prévue par l'accord, aux contrats de travail en cours. Elle s'impose donc aux salariés qui ne peuvent pas se prévaloir de l'ancien système. Le nouveau classement ne nécessite pas de signature d'un avenant.

Si un sur-classement a été contractualisé, l'employeur va devoir **obtenir l'accord exprès de son salarié** pour modifier son contrat de travail.

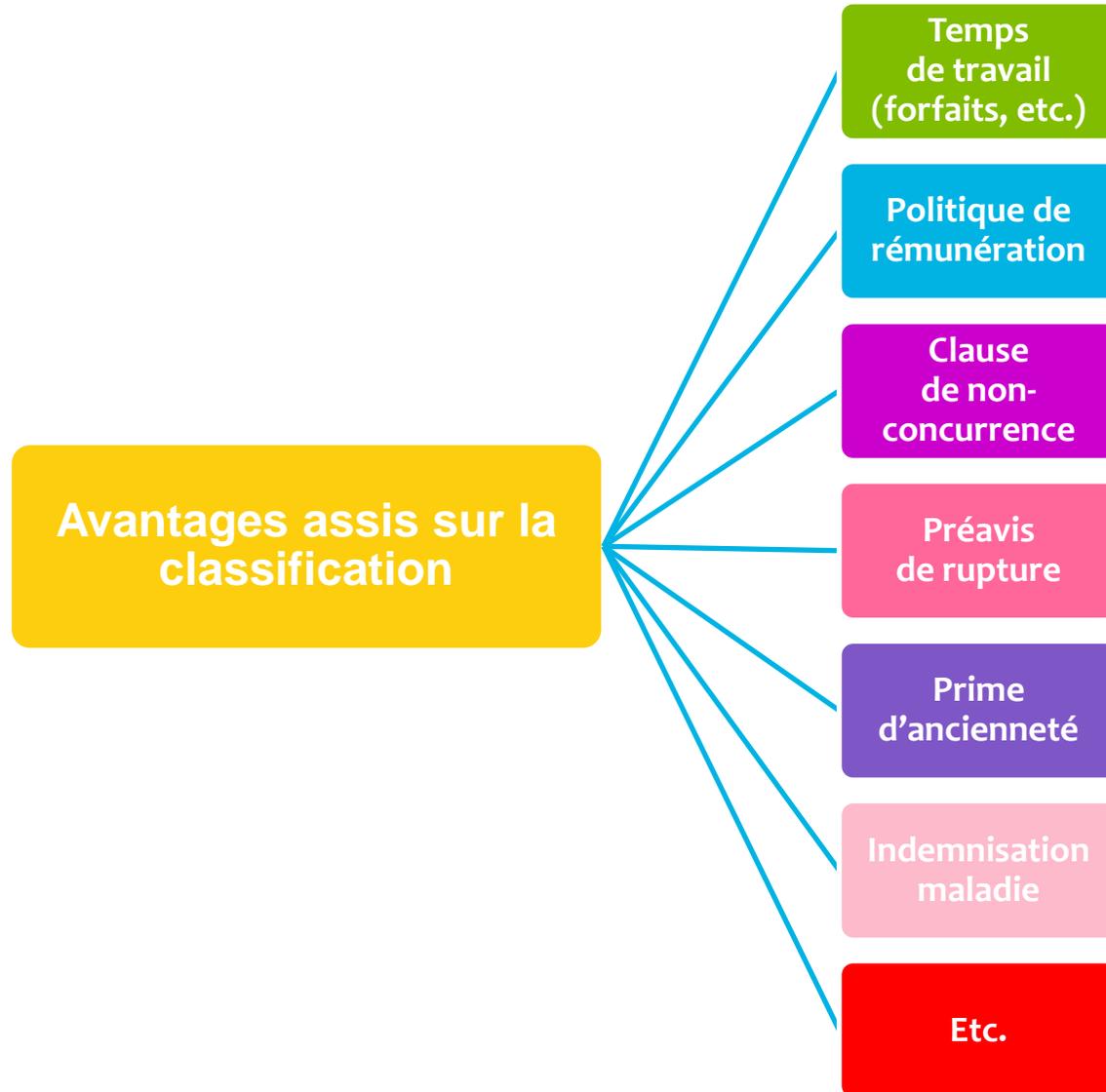
Les bulletins de paie, certificats de travail, ou tout autre document n'ont, du point de vue de la preuve, qu'une portée relative (cf. Cass. soc. 17 février 1982, n° 79-41.680; Cass. soc. 23 juin 1988, n° 85-43.861; Cass. soc., 12 novembre 2020, n°19-13124; Cass. soc., 17 octobre 2001, n° 99-43428). Ils peuvent, dans certains cas constituer un faisceau d'indices.

L'employeur n'a pas à solliciter l'accord du salarié sur le classement attribué, si celui-ci est conforme à l'emploi tenu (Cass. soc., 16 novembre 1993, n° 90-43233), même si le salarié perd la qualité de cadre (Cass. soc., 20 avril 2017, n° 15-28789; Cass. Soc., 14 septembre 2022, n° 21-13307, Cass. soc., 14 septembre 2022, n° 21-13309).

Si un sur-classement est contractualisé : l'employeur ne peut revenir sur l'écart entre le classement théorique applicable à l'emploi réellement tenu par le salarié, et le classement « amélioré » qui lui a été accordé, qu'avec l'accord exprès de l'intéressé v. Cass. soc., 13 février 1997, n° 95-41201)..

II. Contrat de travail

1. Classification : les avantages assis sur la classification



II. Contrat de travail

1. Classification

Incidence de la nouvelle classification (CCNM)

v/

Accord d'entreprise, EUE, Usages, contrats prévoyant des avantages en fonction du classement (ANB 1975 / CCNIC) 1972)

Méthode : deux options possibles

Absence de disparition automatique des droits attachés à la classification

- 1^{ère} voie : la **révision de l'accord collectif, des EUE ou du contrat de travail** (modification) l'objectif est de revisiter ces avantages (éviter la transposition)
- 2^{ème} voie : la **dénonciation de l'accord collectif** (attention au risque d'application de la garantie légale de rémunération) ou dénonciation des EUE et usages



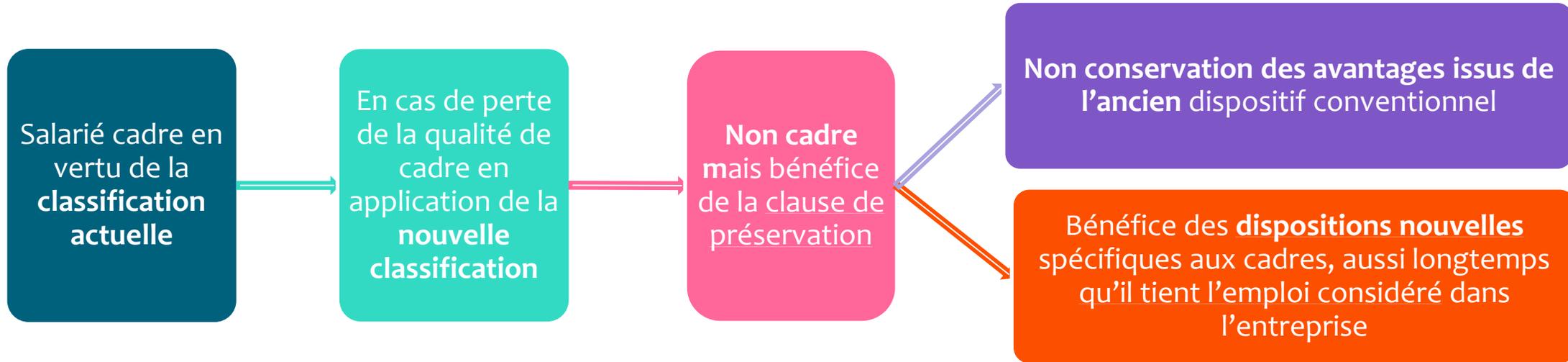
Caducité

- Un **régime juridique strict** : l'accord collectif doit perdre son objet, le rendant inapplicable
- **Insécurité juridique** car la caducité requiert l'intervention du juge (constatation et fixation de la date d'effet)
- Mécanisme à écarter en raison de ses incertitudes



1. Classification

Article 68 - « Maintien du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres »



- **Art. 73** : prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail pour la détermination de l'ancienneté (au titre de la rupture du contrat de travail)
- **Art. 74.2.1**: durée du préavis de démission
- **Art. 75.2.1**: durée du préavis de licenciement
- **Art. 75.3** : salarié relevant de ce groupe fermé bénéficiera de la formule de calcul la plus avantageuse pour lui entre celle de l'indemnité légale de licenciement, celle de l'ICL pour les groupes d'emplois A à E ou celle de l'ICL pour les groupes d'emplois F à I
- **Art. 84**: incidence de la maladie sur le droit à congés payés
- **Art. 91.1**: indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident
- **Titre XII**: dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité

II. Contrat de travail

2. Période d'essai (Art. 70 CCNM)

2. Période d'essai

« Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables. » (C. trav., art. L. 2254-1)

Application de plein droit de la nouvelle convention collective dès son entrée en vigueur
+
Substitution de plein droit aux clauses moins favorables du contrat de travail

Sources : v. notamment Cass. Soc., 19 nov. 1997, n° 95-40.280; Cass. soc., 27 juin 2000, n° 97-43.379; Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-42.670

Incidence sur la période d'essai initiale

Application automatique et immédiate des durées initiales de période d'essai plus courtes prévues par la CCNM

Incidence sur le renouvellement

Application automatique et immédiate des durées de renouvellement de périodes d'essai plus courtes prévues par la CCNM

Périodes d'essais plus courtes = plus favorables



Projection classement 2024 si embauche 2nd semestre 2023

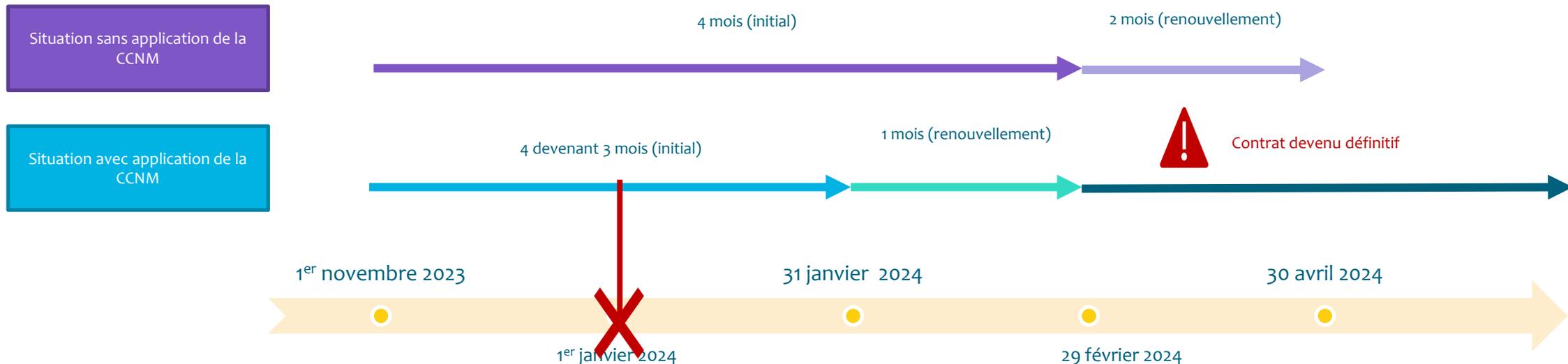
2. Période d'essai

Embauché le 1^{er} novembre 2023, un salarié a une période d'essai de 4 mois renouvelable une fois pour une durée de 2 mois (6 mois de PE au total).

Au 1^{er} janvier 2024, la CCNM prévoit une période d'essai de 3 mois renouvelable une fois pour une durée d'un mois (4 mois de PE au total).

L'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 de la CCNM entraîne l'application immédiate et automatique de la durée initiale plus courte laquelle prendra fin le 31 janvier 2024 et non le 29 février 2024.

L'employeur et le salarié pourront néanmoins renouveler la période d'essai pour un mois supplémentaire à compter du 31 janvier 2024. La période d'essai renouvellement inclus s'achèvera le 29 février 2024 (elle aurait pu se prolonger jusqu'au 30 avril). A cette date, le contrat sera devenu définitif.



2. Période d'essai

Deuxième Cas

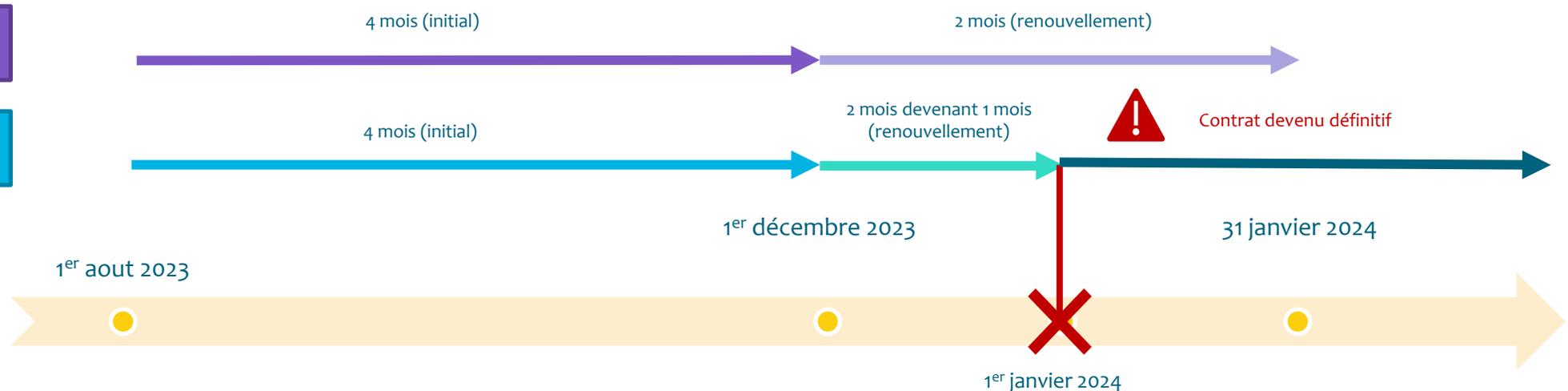
Embauché le 1^{er} août 2023, un salarié a une période d'essai de 4 mois renouvelable une fois pour une durée de 2 mois (6 mois de PE au total).

Au 1^{er} janvier 2024, la CCNM prévoit une période d'essai de 4 mois renouvelable une fois pour une durée d'un mois (5 mois de PE au total).

La période d'essai a été renouvelée pour deux mois le 1^{er} décembre 2023.

L'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 de la CCNM entraîne l'application immédiate et automatique de la durée plus courte.

L'employeur ne peut plus mettre fin à l'essai. Le contrat est devenu définitif au 1^{er} janvier 2024.



2. Période d'essai

Vigilance sur les périodes d'essai depuis le 1^{er} août 2023

Possibilité de prévoir une période d'essai plus courte et d'intégrer les nouvelles dispositions dès maintenant

ou

Possibilité de garder les dispositions actuelles mais en prévenant le salarié des changements qui le concernent intervenant à compter de janvier 2024

II. Contrat de travail

4. Clause de mobilité (Art. 72.2.2 CCNM)

4. Clause de mobilité



Champ des bénéficiaires de la clause de mobilité selon la nouvelle convention collective

Clause de mobilité : clause par laquelle le salarié accepte par avance le changement de son lieu de travail entraînant un possible changement de résidence. Pour être valable, la clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, proportionnée au but recherché, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé et justifiée par la nature de la tâche à accomplir ; elle doit préciser la zone géographique d'intervention.

Conclusion

Uniquement groupe d'emplois \geq D

Si modification significative de l'emploi :
parties invitées à réexaminer la clause (justification et proportionnalité de la clause de mobilité)

JP : impose justification et proportionnalité de la clause => réexamen obligatoire de fait au moment de la mise en œuvre de la clause



Exclusion des salariés dont la mobilité est inhérente aux fonctions

4. Clause de mobilité

? Pour les salariés qui occupent un emploi relevant du groupe d'emplois A, B ou C, quelles sont les conséquences de l'entrée en vigueur de la CCNM sur les clauses de mobilité en cours ?

Principe

- Impérativité des dispositions conventionnelles vis-à-vis du contrat de travail **dès leur entrée en vigueur** :
 - Appréciation de la validité d'une clause contractuelle au moment de sa conclusion;
 - Mais celle-ci ne peut comporter de stipulations moins favorables que celles prévues par une convention collective

Application de la CCNM

- La CCNM restreint le recours aux clauses de mobilité pour les salariés des groupes A, B, C = plus favorable sur ce point pour ces salariés.
- Conséquences :
 - La clause contractuelle de mobilité, ne pouvant déroger en un sens moins favorable aux intérêts des salariés = clause inefficace
 - Seules les stipulations de la CCNM s'appliqueront à ces salariés.

Notre conseil

- Ne pas mobiliser la clause
- OU**
- Enrichir le contenu de l'emploi du salarié avec, le cas échéant, son accord afin que le salarié occupe effectivement un emploi relevant du groupe d'emplois D.
- OU**
- Déroger au groupe d'emplois **par accord d'entreprise**

5. Clause de non-concurrence (Art. 79 CCNM)

5. Clause de non-concurrence



Les clauses de non-concurrence antérieures à l'entrée en vigueur de la CCNM subsisteront-elles au 1^{er} janvier 2024 ?

Anciennes dispositions conventionnelles

Conditions de validité

CCNIC + Protocole 1974 : Rappel obligation loyauté + interdiction doit faire l'objet d'une clause dans lettre d'engagement ou accord écrit entre les parties

Durée

CCNIC: 1 an renouvelable 1 x pour 1 an maximum
Protocole 1974 : 2 ans maximum

Contrepartie financière

CCNIC + Protocole 1974 : 5/10 et 6/10ème si le salarié n'a pas retrouvé d'emploi

Renonciation

CCNIC + Protocole 1974 : Renonciation par écrit dans **les 8 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail**

CCNM

Reprise de conditions de validité jurisprudentielles + CNC prévue par écrit

1 an renouvelable 1 x pour 1 an maximum

5/10 et 6/10 en cas de renouvellement pour la durée du renouvellement

Délais de 15 jours calendaires avec points de départ différents en fonction du mode de rupture

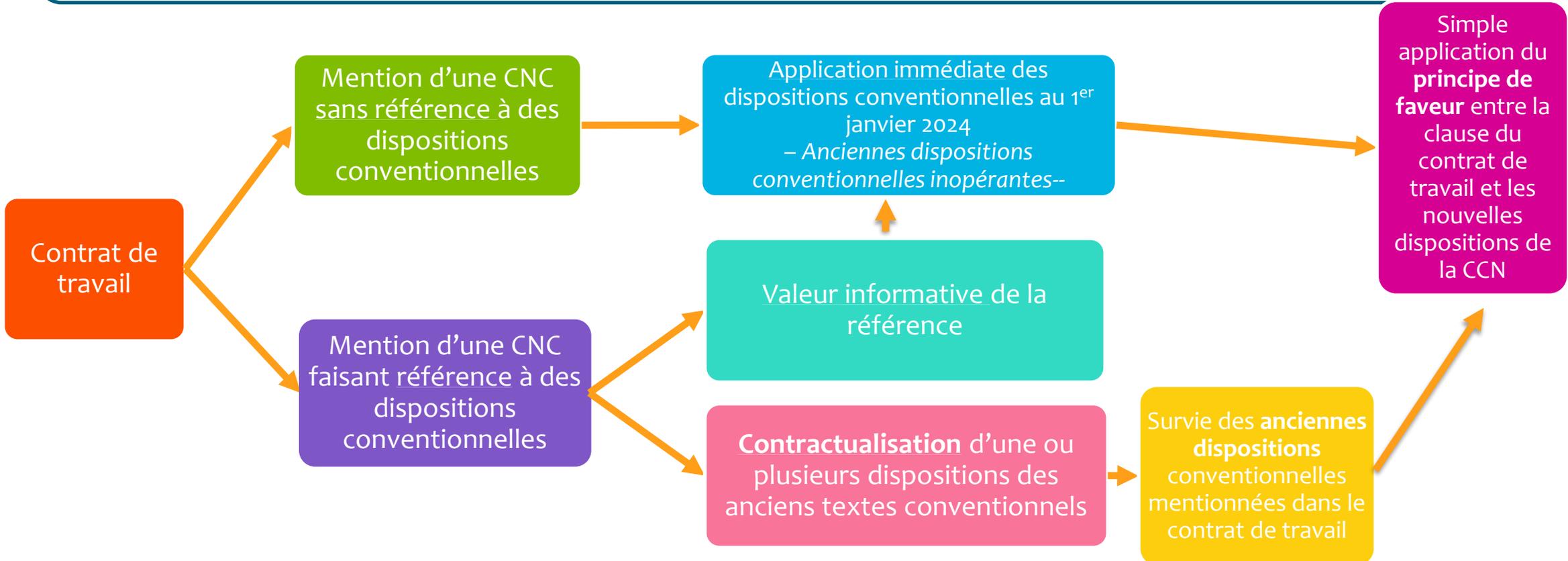
5. Clause de non-concurrence



Les clauses de non-concurrence antérieures à l'entrée en vigueur de la CCNM subsisteront-elles au 1^{er} janvier 2024 ?

Principes :

- ❑ Appréciation des conditions de validité de la CNC **au moment de sa conclusion**
- ❑ Articulation différentes sources de la CNC (contrat de travail, convention collective) réglée par le **principe de faveur**



III. Rémunération

1. **Prime d'ancienneté (Art. 142 CCNM)**
2. **Période transitoire des SMH (Art. 141 CCNM)**

III. Rémunération

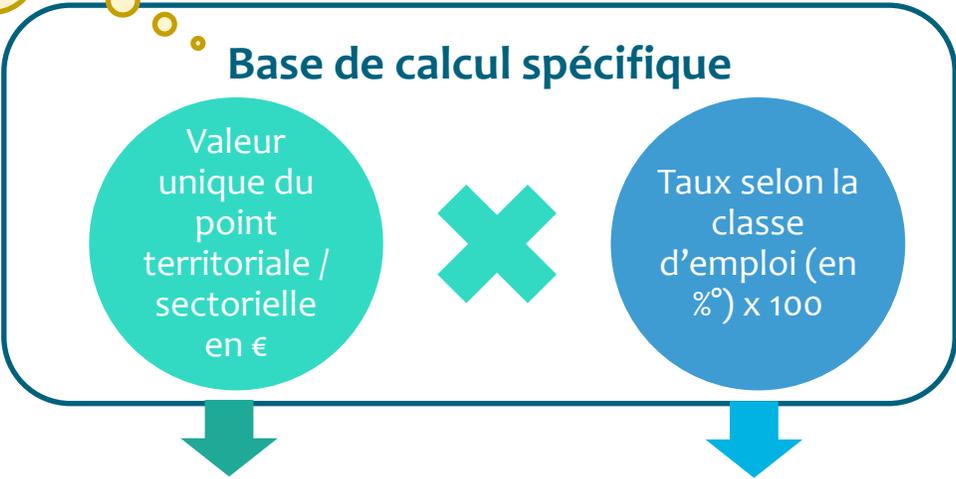
1. Prime d'ancienneté

III. Rémunération

1. Prime d'ancienneté

Au 01.01.2024 : nouvelle formule applicable

Disparition de la RMH



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	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
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% (filière ouvriers) ou 7% (filière 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)

III. Rémunération

Art. 142 CCNM

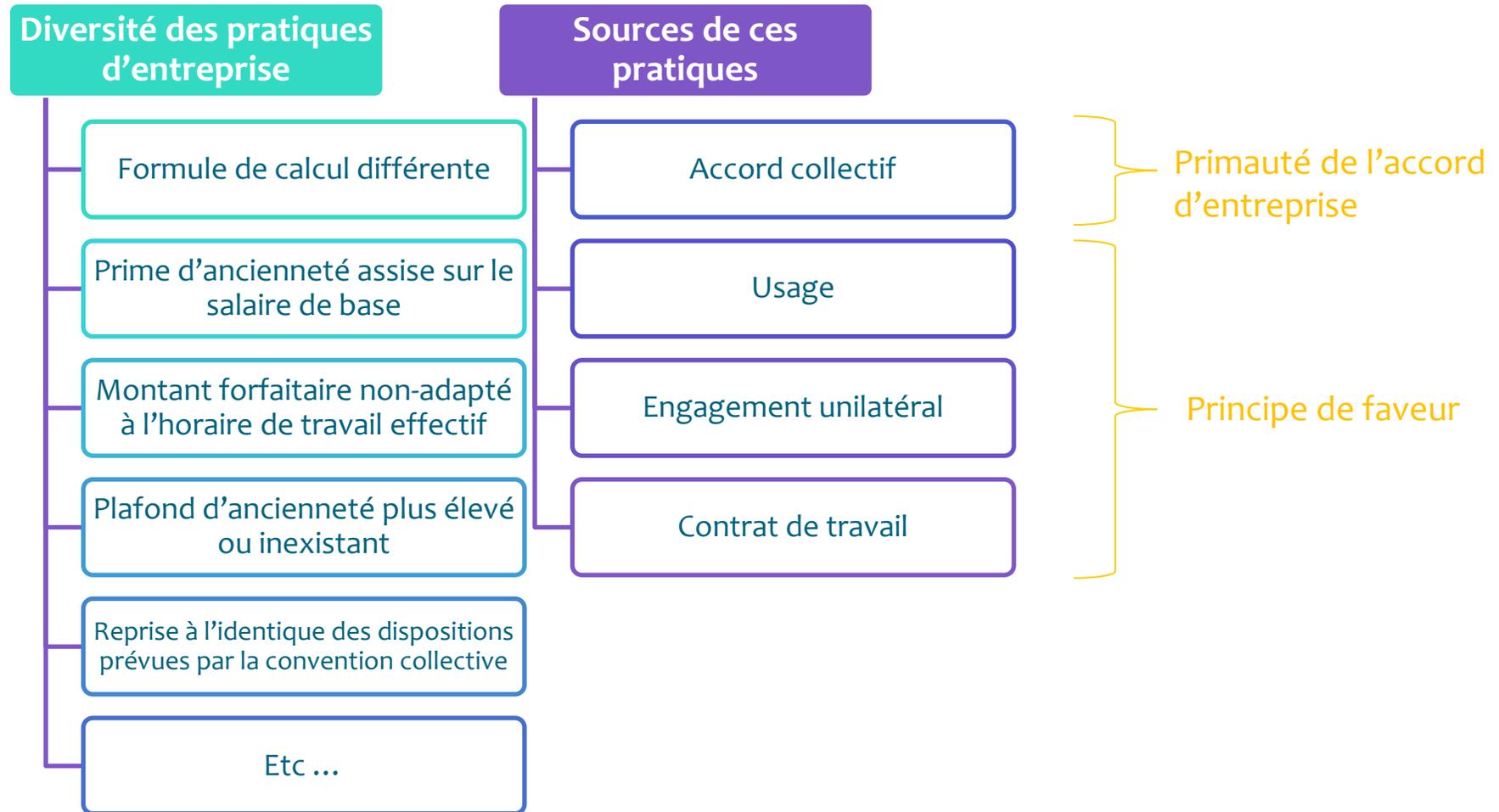
1. Prime d'ancienneté



Vigilance : en cas de prime d'ancienneté maison en 2023

= prime d'ancienneté dérogatoire à celle de la branche

Préconisation UIMM : réaliser un audit social pour vérifier la présence ou l'absence d'une prime d'ancienneté maison



1. Prime d'ancienneté

Vigilance au 01.01.2024 : présence de dispositions transitoires

Champ d'application du complément

Champ d'application personnel

Champ d'application matériel

Sont bénéficiaires ✓

Salariés dont l'emploi relève des groupes d'emploi A à E titulaire d'un contrat de travail au 31.12.2023

Ne sont pas bénéficiaires ✗

Salariés « mensuels » en 2023 devenus cadres à compter du 01.01.2024

Potentielle application de la garantie prévue à l'article 69 CCNM

Salariés « cadres » en 2023 devenus non-cadres à compter du 01.01.2024

Application du complément ✓

Montant de la nouvelle prime d'ancienneté **inférieur** à celui perçu en décembre 2023 en raison de la **seule entrée en vigueur de la CCNM**

Pour une durée du travail équivalente

Inapplication du complément ✗

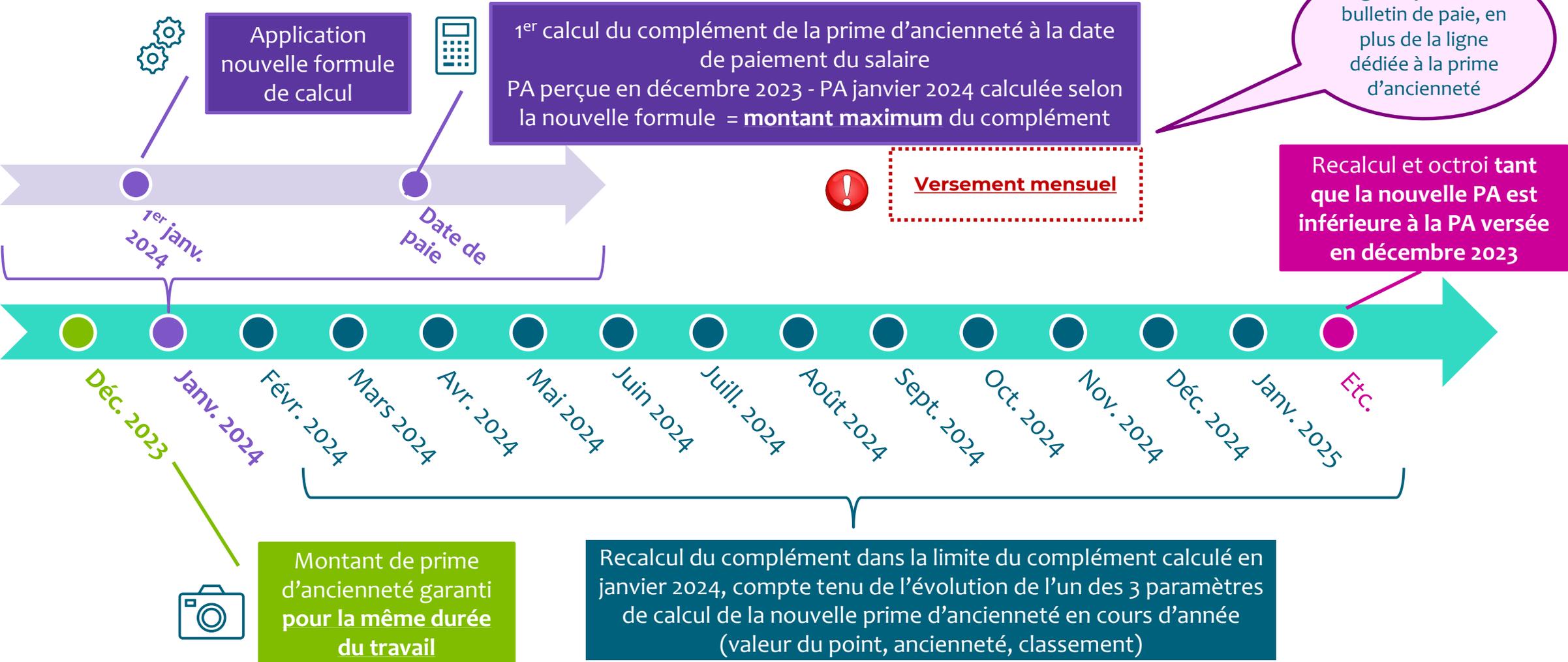
En présence d'une prime d'ancienneté maison (prévues par accord collectif d'entreprise, usage, engagement unilatéral ou contrat de travail)

En cas de baisse de prime d'ancienneté au 01.01.2024 due à tout autre événement que l'entrée en vigueur de la CCNM

III. Rémunération

1. Prime d'ancienneté

Rappel : application des dispositions transitoires relatives à la prime d'ancienneté au 01.01.2024



III. Rémunération

1. Prime d'ancienneté

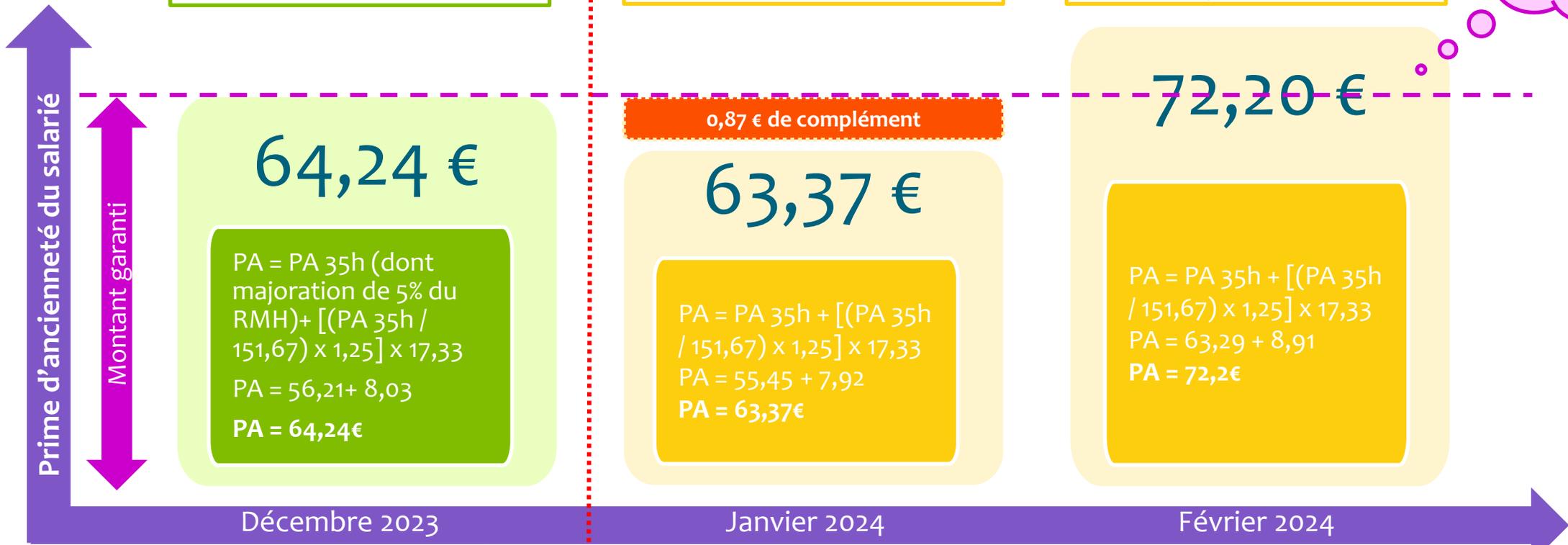
Illustration : application des dispositions transitoires relatives à la prime d'ancienneté au 01.01.2024

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

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

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

Disparition du complément



III. Rémunération

2. SMH

III. Rémunération

Art. 138
CCNM

2. SMH

Minimas applicables sur l'année 2023 pour une base 35 heures

Non-cadres :

Accord du
12 octobre
2023

Niveaux	COEF.	OUVRIERS
		ADMINISTRATIFS TECHNICIENS MAITRISES D'ATELIER
V	395	33 983
	365	32 200
	335	29 399
	305	27 488
IV	285	26 117
	270	24 810
	255	23 643
III	240	22 967
	225	22 066
	215	21 935
II	190	21 840
	180	21 312
	170	21 267
I	155	21 200
	145	21 168
	140	21 012

Cadres :

Accord du
11 avril
2023

60 et 68	21 486 €
76	24 014 €
80	25 278 €
84	26 542 €
86	27 174 €
92	29 070 €
100	31 597 €
108	34 125 €
114	36 021 €
120	37 917 €
125	39 497 €
130	41 077 €
135	42 656 €

Barèmes qui ne
comportent pas les
majorations pour
les forfaits

III. Rémunération

Avenant du 11
juillet 2023

Art. 138
CCNM

2. SMH

Une grille unique au 1^{er}
janvier 2024

Barème qui ne
comporte pas les
majorations pour
les forfaits

Forfait jours +30% :

F11 = 45.370 €
F 12 = 47.710 €
G 13 = 52.000 €
G 14 = 57.070 €
H 15 = 61.100 €
H16 = 67.600 €
I 17 = 77.090 €
I 18 = 88.400 €

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 €

2. SMH

POURQUOI ?

Convergence dans une grille unique des SMH définis par 76 accords territoriaux pour les non-cadres 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



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**

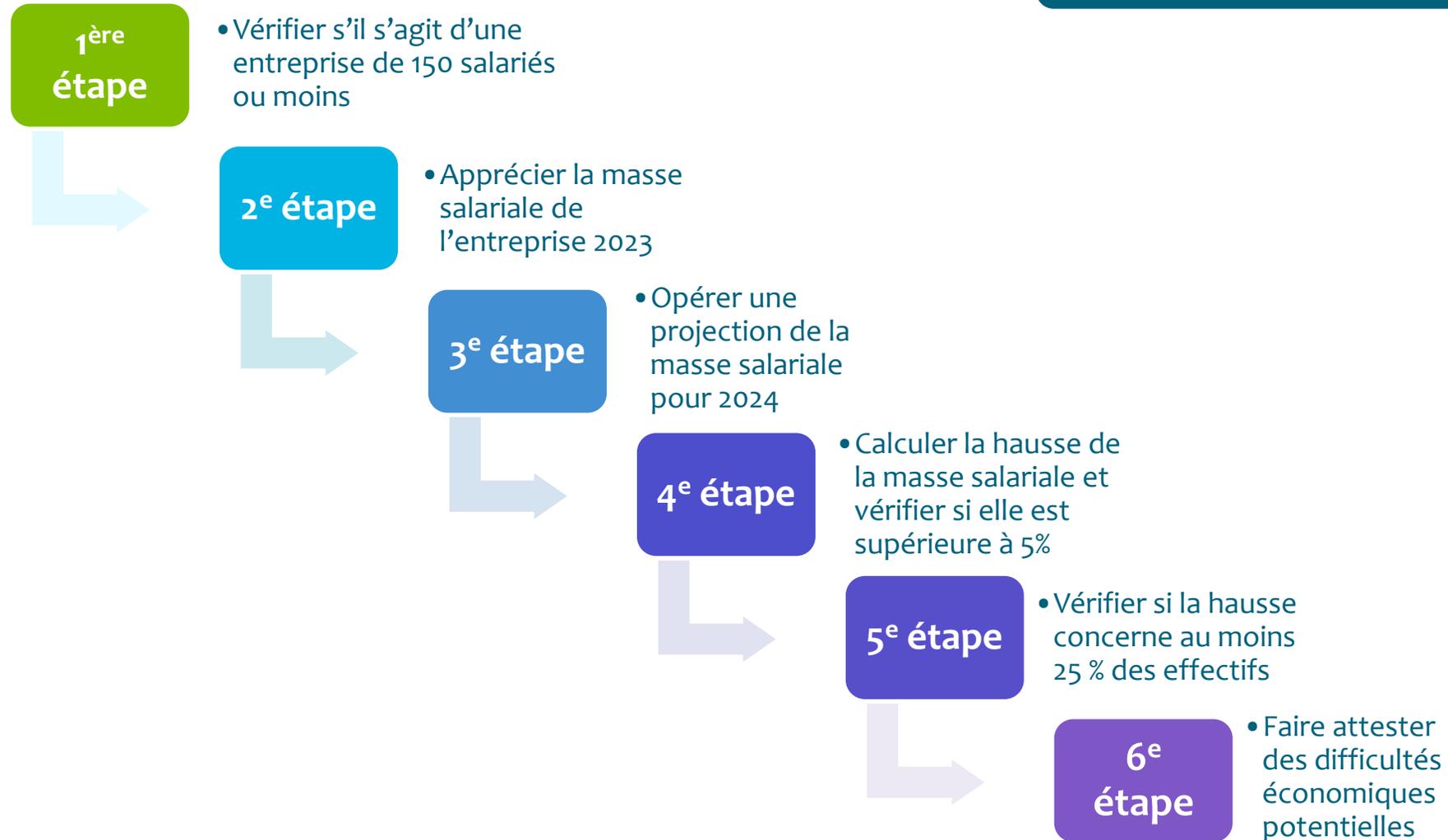
Conditions cumulatives

Report de six ans max

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

2. SMH

Conditions d'application de la période transitoire : méthode UIMM



III. Rémunération

Avenant du 11
juillet 2023

Art. 141 CCN

2. SMH



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

Seuls les salariés présents au 31/12/23 et dont le SMH applicable pourrait être impacté, sont pris en compte.



1

Vérifier l'effectif de 150 salariés ou moins

- Prise en compte des salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail et composant sa masse salariale

Sont pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

- CDI
- CDD
- Contrat d'alternance

Qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel

Ne sont pas pris dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

- Salariés intermittents
- Salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, peu important qu'ils y travaillent depuis au moins un an
- Travailleurs temporaires

III. Rémunération



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

Avenant du 11
juillet 2023

Art. 141 CCN

2. SMH

② Apprécier la masse salariale 2023

- **Addition de toutes les rémunérations brutes versées au titre de l'année 2023 aux salariés liés par un contrat de travail à l'entreprise**

Au plus
tard au 31
mars 2024

- Pour les salariés absents au cours de 2023 pour quelque cause que ce soit : reconstitution de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon sa durée de travail contractuelle
- Pour les arrivées en cours d'année 2023 : prise en compte de la rémunération perçue sur l'année 2023 proportionnellement au nombre de mois travaillés
- Pour les départs en cours d'année 2023 : non prise en compte de la rémunération versée sur l'année 2023. Seuls les salariés présents au 31/12/23 et dont le SMH applicable pourrait être impacté, sont pris en compte.

③ Opérer une projection de la masse salariale 2024

- **Calculer la masse salariale simulée de 2024 en appliquant le barème unique des SMH 2024 :**
 - en fonction d'un **effectif identique** à celui ayant donné lieu à l'appréciation de la masse salariale de 2023 (on tient compte des mêmes salariés)
 - et en tenant compte de la **nouvelle classification**
- Pour les arrivées en cours d'année 2023 : prise en compte de la rémunération perçue sur l'année 2023 ou du SMH 2024 proratisé proportionnellement au nombre de mois travaillés
- Pour les départs en cours d'année 2024 : prise en compte de la rémunération perçue sur l'année 2023 ou du SMH 2024 sans tenir compte du départ

- Pour les salariés ayant une rémunération 2023 inférieure au SMH 2024 qui leur sera applicable en fonction de leur nouveau classement, le montant à retenir sera constitué par le SMH 2024.
- Pour les salariés ayant une rémunération brute 2023 supérieure au SMH 2024, le montant à retenir est le revenu 2023.

III. Rémunération

Avenant du 11 juillet 2023

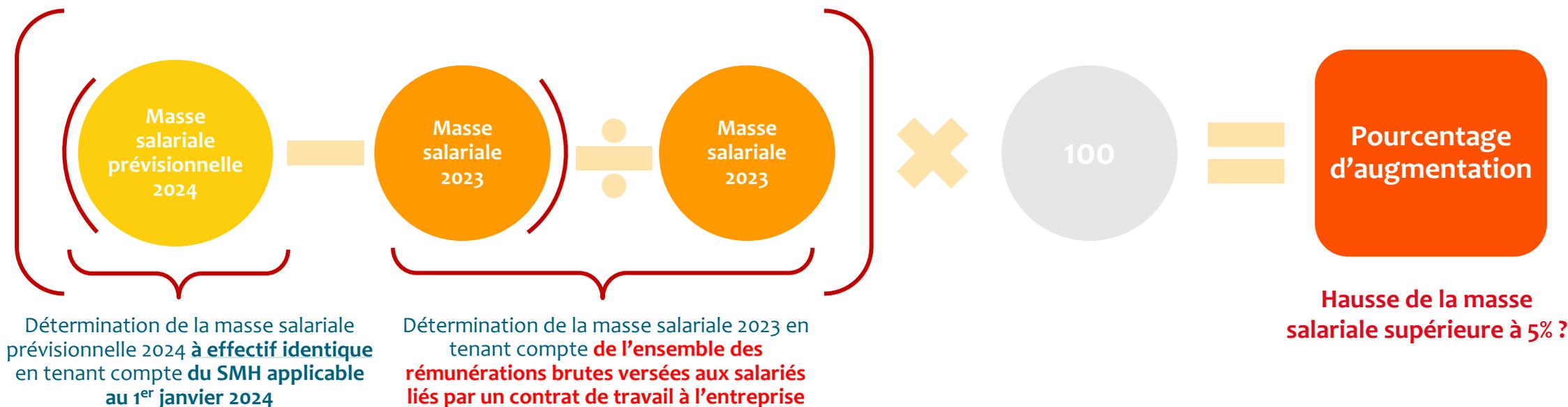
Art. 141 CCN

2. SMH

④ Détermination du pourcentage d'augmentation de la masse salariale



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



La comparaison des deux masses permettant d'obtenir un pourcentage d'augmentation *a lieu au plus tôt* dès la connaissance de la masse salariale 2023 et au plus tard avant le 31 mars 2024.

2. SMH



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

5

Vérifier si la
hausse de la
masse salariale
concerne au
moins 25% des
effectifs

- Regarder, pour chaque salarié, si sa rémunération est impactée/augmentée en 2024 par l'entrée en vigueur du barème unique des SMH
 - *Cette hausse individuelle ne doit pas nécessairement être de 5%*

2. SMH

6 Attestation de difficultés économiques potentielles



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

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 cet impact potentiel sur la masse salariale 2023** de l'application du barème unique des SMH applicable en 2024 **et des difficultés économiques** que cela pourrait entraîner (difficultés non avérées, seulement concevables).
- L'attestation de difficultés économiques ne doit pas nécessairement s'étendre sur le contenu des dites difficultés. L'objectif de cette condition est d'éviter un recours injustifié à la période transitoire

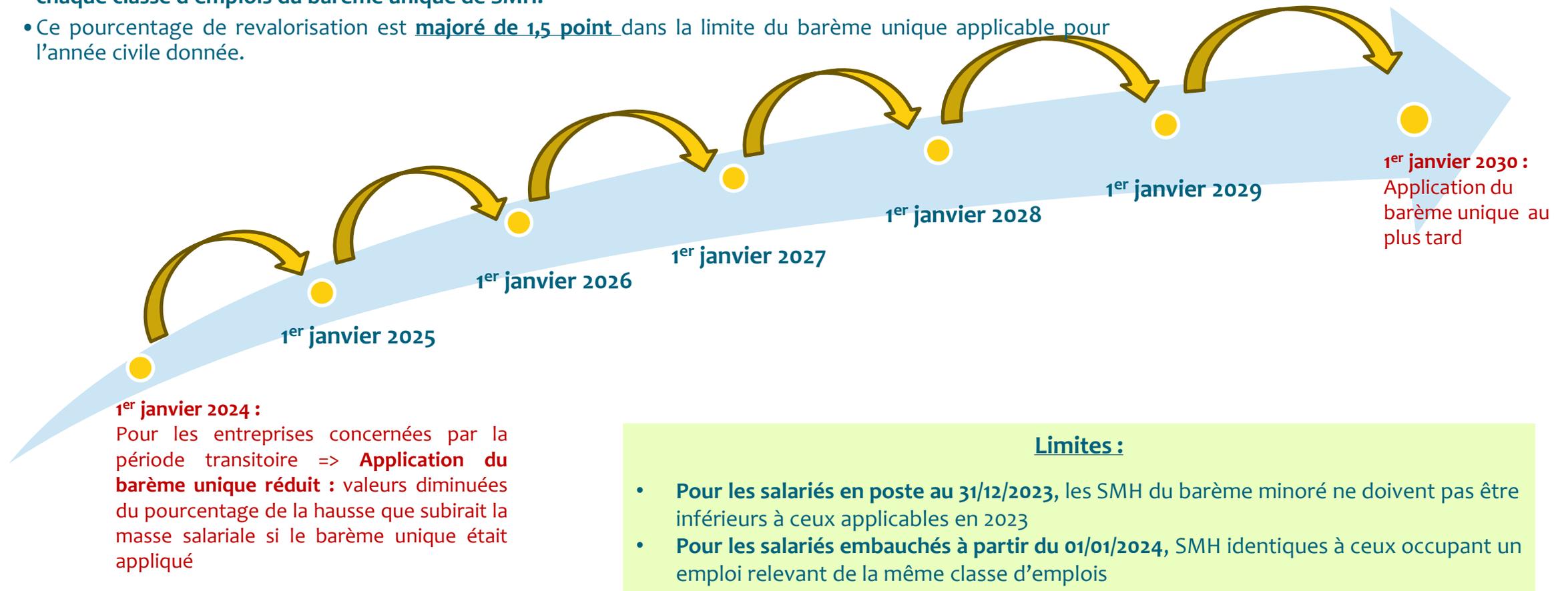
Rôle du comité social et économique

- 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.

2. SMH

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.



Limites :

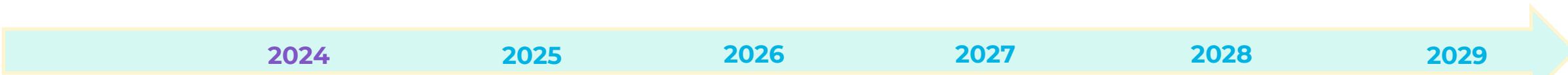
- Pour les salariés en poste au 31/12/2023, les SMH du barème minoré ne doivent pas être inférieurs à ceux applicables en 2023
- Pour les salariés embauchés à partir du 01/01/2024, SMH identiques à ceux occupant un emploi relevant de la même classe d'emplois

III. Rémunération

Avenant du 11 juillet 2023

Art. 141 CCN

2. SMH



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%	SMH réduit entreprise 2029	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

IV. Durée du travail

1. **Sort des décisions unilatérales « temps de travail »**
2. **Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail (Art. 127 CCNM)**
3. **Conventions de forfait annuel en heures et en jours (Art. 127 CCNM)**
4. **Contingents d'heures supplémentaires (Art. 99.4 CCNM)**

1. **Sort des décisions unilatérales
« temps de travail »**

IV. Durée du travail

1. Sort des décisions unilatérales « temps de travail »

Variété de décisions unilatérales pouvant exister dans l'entreprise

Cycles

(ANB du 23 févr. 1982,
art. 5 al. 2)

JRTT

(ANB du 28 juill. 1998,
art. 5)

Repos compensateur de remplacement

(ANB du 28 juill. 1998,
art. 6 et 7)

Modulation du temps de travail

(ANB du 28 juill. 1998,
art. 8)

Compte épargne-temps

(ANB du 28 juill. 1998,
art. 11)

Travail de nuit

(ANB du 2 janv. 2002)

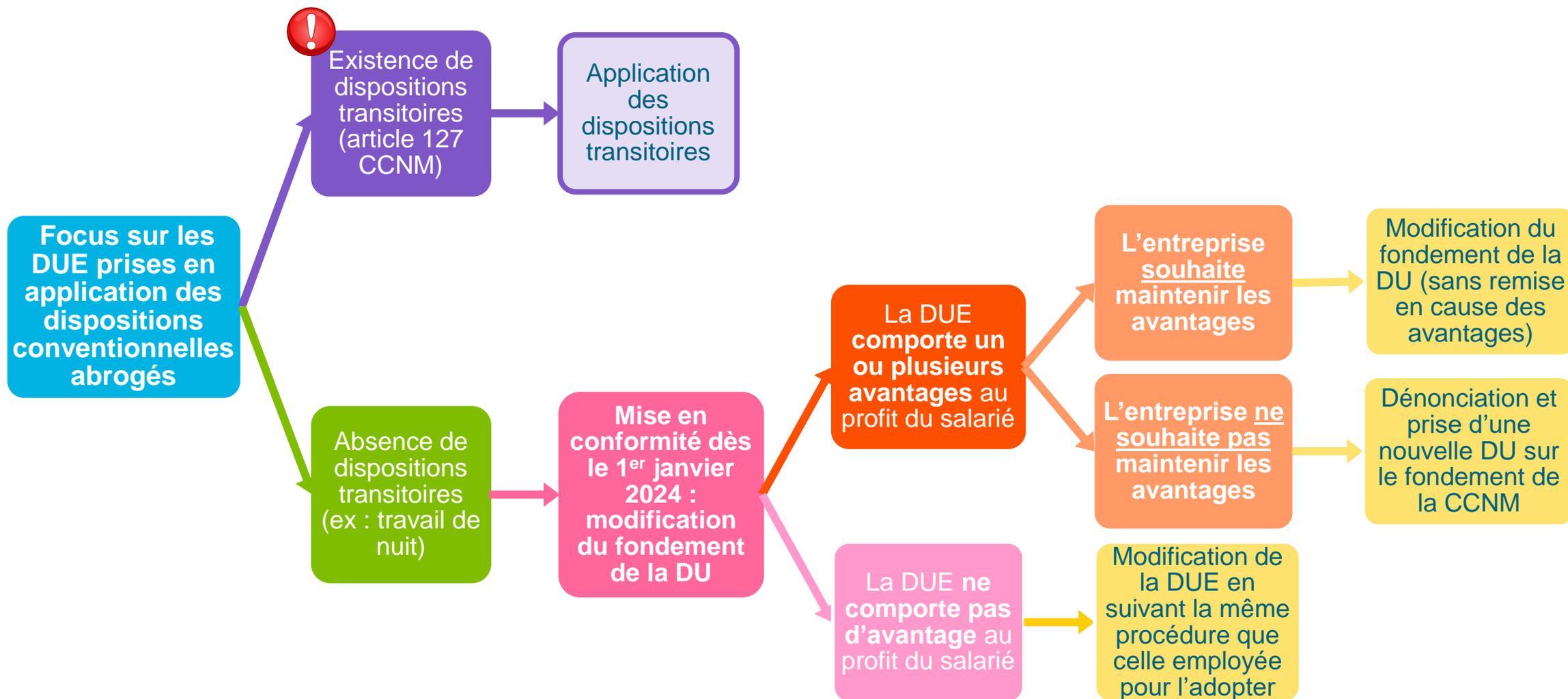
Astreinte

(dispositions supplétives
du Code du travail)

Etc ...

IV. Durée du travail

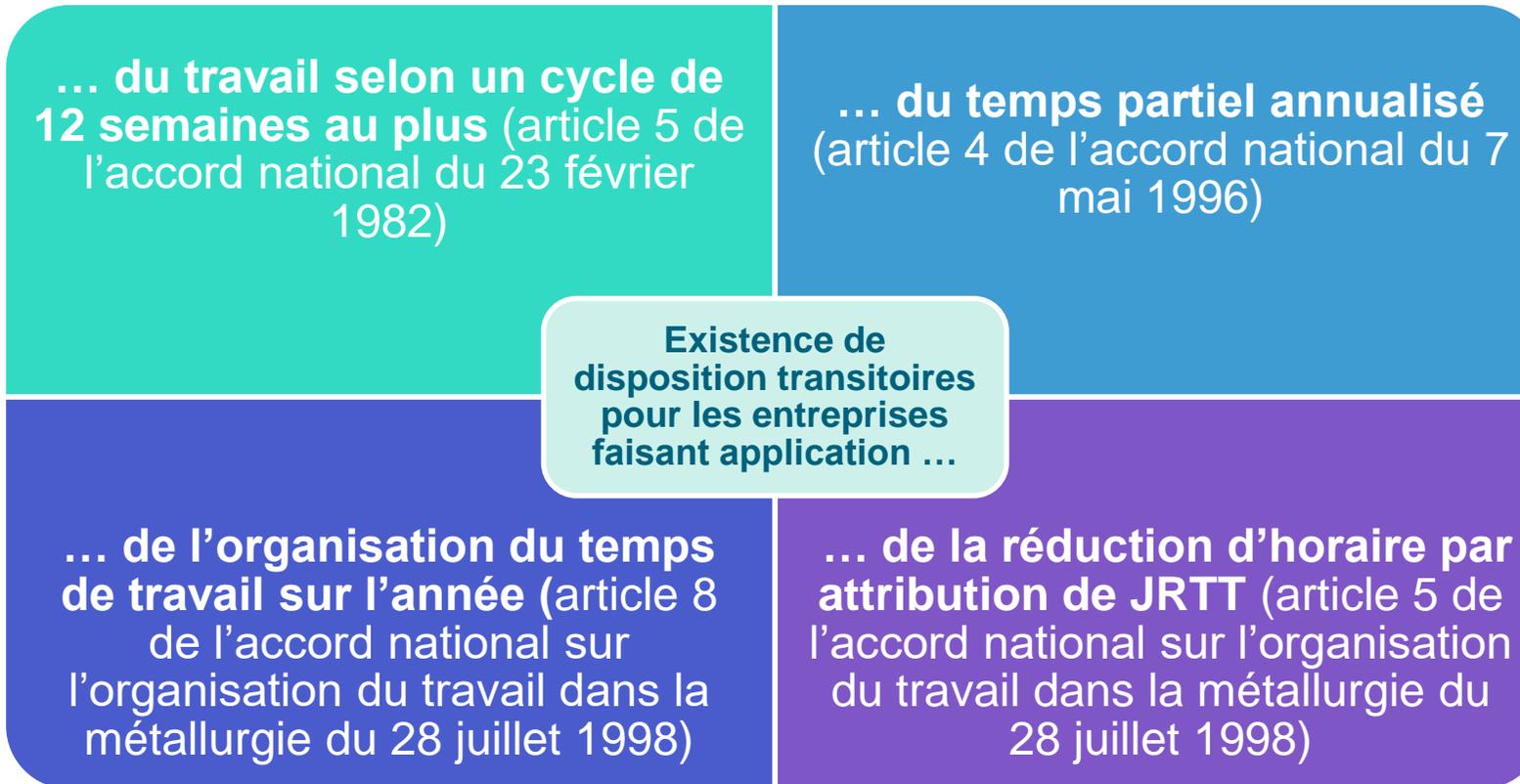
1. Sort des décisions unilatérales « temps de travail »



Nb : Pas d'obligation juridique de supprimer ou de modifier la DU : inapplicabilité de celle-ci si rien n'est fait

2. Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail (Art. 127 CCNM)

2. Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail



Possibilité de recourir à ces modes d'aménagement du temps de travail jusqu'à la fin de la période de décompte en cours dans l'entreprise au 01.01.2024

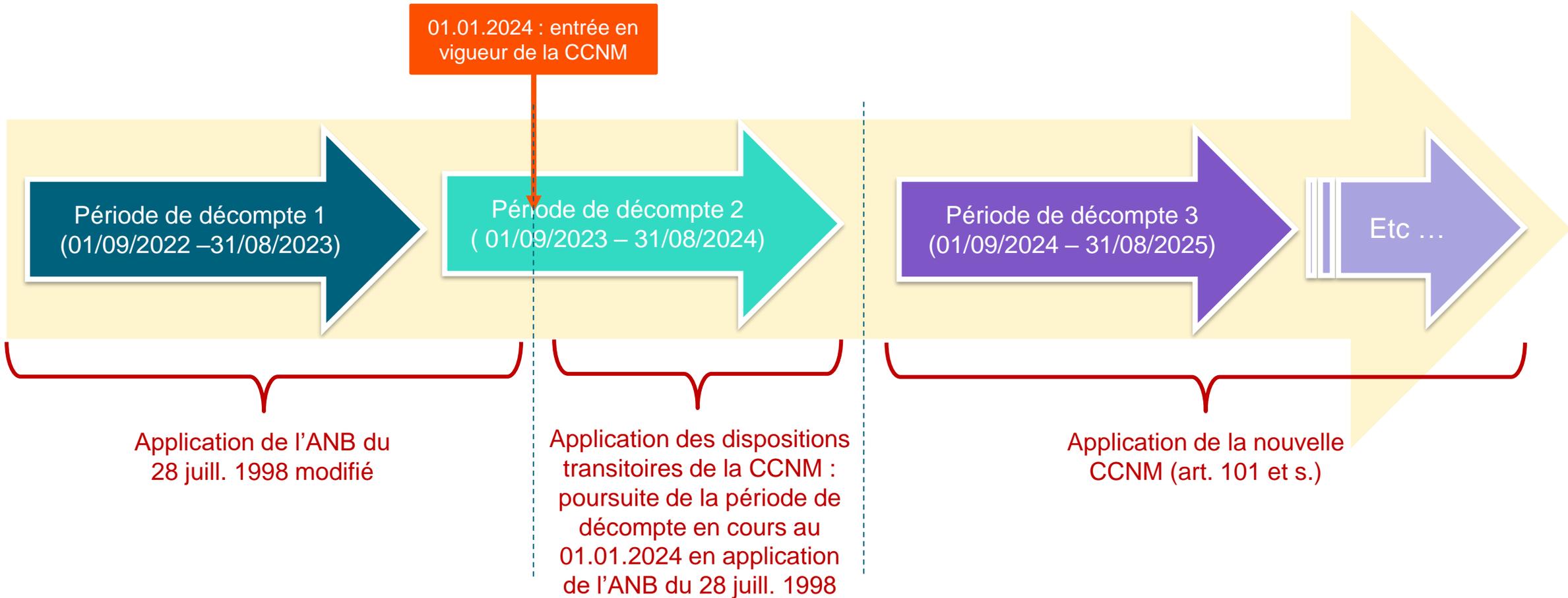


Nécessité de se conformer à la CCNM pour la prochaine période de décompte suivant l'entrée en vigueur : consultation préalable du CSE.

2. Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

? Que faut-il entendre par période de décompte en cours ?

Illustration pour une période de décompte à cheval sur 2 années civiles

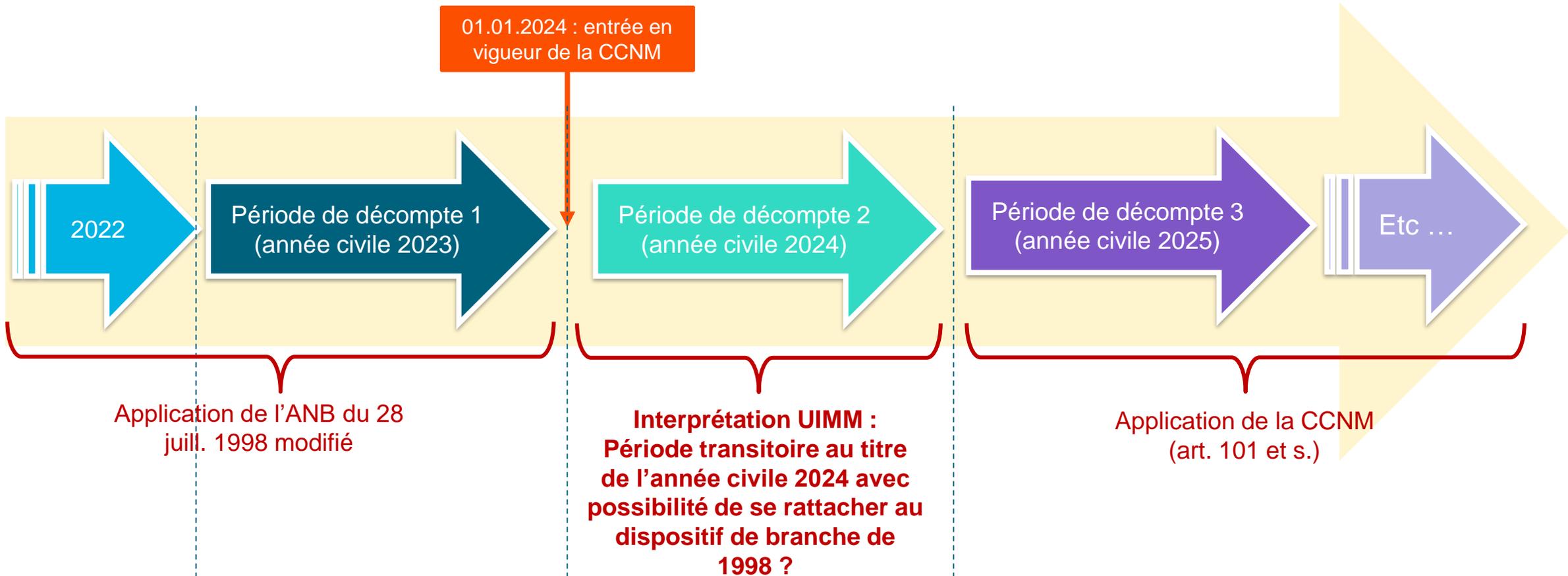


2. Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

? Que faut-il entendre par période de décompte en cours ?

Position UIMM

Illustration pour une période de décompte correspondant à l'année civile



3. Conventions individuelles de forfait annuel en heures et en jours (Art. 127 CCNM)

3. Conventions individuelles de forfait annuel en heures et en jours

Présence de dispositions transitoires dans la CCNM

« Les conventions individuelles de forfait en heures ou en jours valablement conclues sur le fondement de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié **se poursuivent sans qu'il y ait lieu de recueillir l'accord du salarié.** L'article 103.1. de la présente convention n'est pas opposable à ces conventions. »



Quoi ?

- Conventions individuelles de **forfait annuel en heures et en jours**

Conditions ?

- Convention individuelle **valablement** conclue
- Convention individuelle conclue **sur le fondement de l'ANB du 28 juillet 1998**

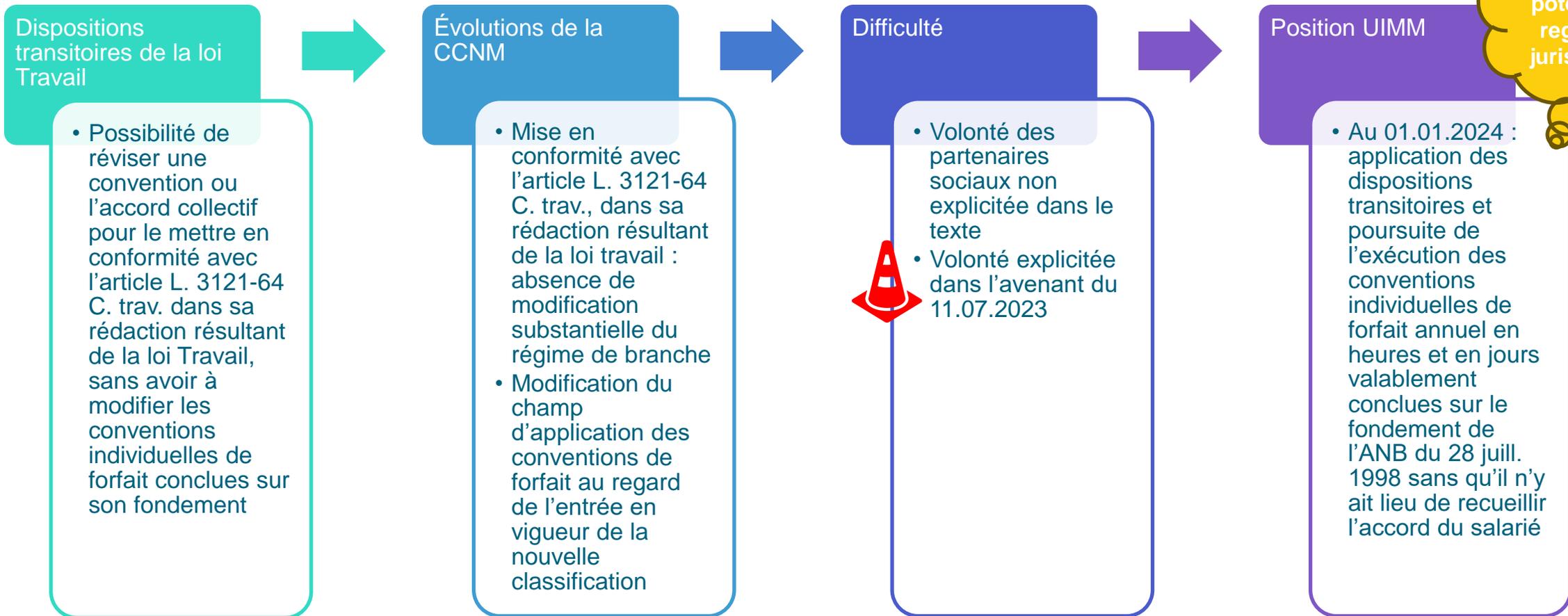
Effet ?

- Poursuite de l'exécution de ces conventions, **sans qu'il y ait lieu de recueillir l'accord du salarié.**

3. Conventions individuelles de forfait annuel en heures et en jours

Origine de la disposition transitoire

Volonté de faire application des dispositions transitoires de la loi Travail (article 12 I)



Insécurité juridique potentielle au regard de la jurisprudence

V. Suspensions contrat de travail

1. **Congés payés**
2. **Congés payés supplémentaires**
3. **Indemnisation durant le congé maternité**
4. **Indemnisation des maladies chevauchantes**

V. Suspensions contrat de travail

1. Changements de période d'acquisition des congés payés au 01.01.2024 (Art. 83 CCNM)

V. Suspensions contrat de travail

Art. 83 CCNM

1. Congés payés

1.1. Changements de période d'acquisition des congés payés au 01.01.2024

Période d'acquisition des CP prévue par la CCNM = choix de l'entreprise

Légal : 1^{er} juin – 31 mai de l'année suivante

Année civile : 1^{er} janvier – 31 décembre

Sur la période annuelle de décompte du temps de travail

Possible changement de période d'acquisition dès le 01.01.2024

V. Suspensions contrat de travail

Art. 83 CCNM

1. Congés payés

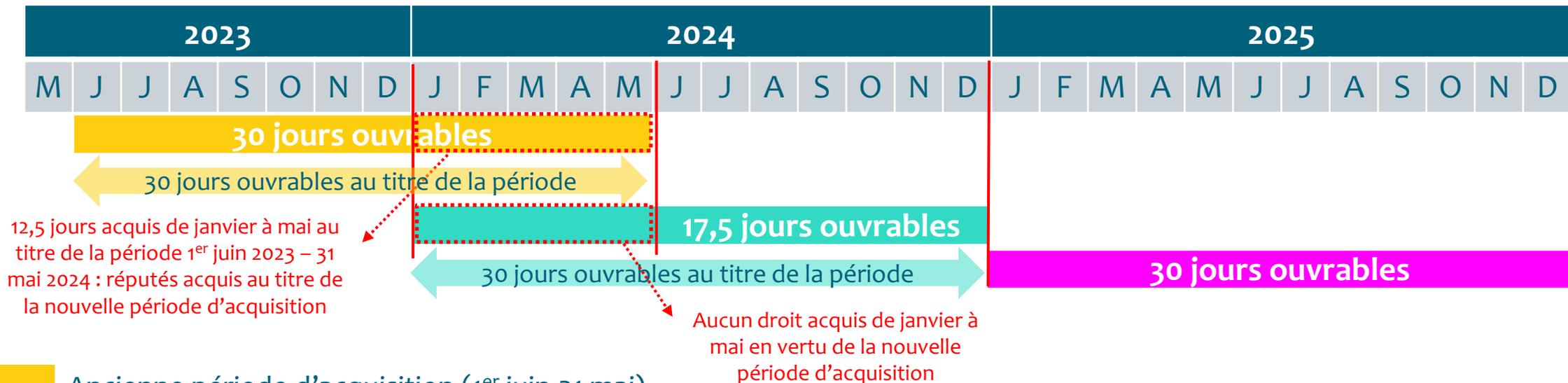
1.1. Changements de période d'acquisition des congés payés au 01.01.2024



Comment apprécier le droit à congés payés du salarié lors de la période de transition en cas de changement de période d'acquisition ?

Solution : aucun double droit à congés payés du fait du chevauchement de deux périodes d'acquisition

Illustration : passage d'une période correspondant à la période légale à une période correspondant à l'année civile



Ancienne période d'acquisition (1^{er} juin-31 mai)

Nouvelle période d'acquisition (année civile)

Période d'acquisition pour 2025 (année civile)



Toujours vérifier que le salarié est rempli de ses droits (soit 30 jours ouvrables) au titre de chacune des périodes d'acquisition

1. Congés payés

1.2. Période de prise des congés payés au 01.01.2024

Période de prise des CP prévue par la CCNM

Principe : 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante

Autre période au choix de l'entreprise et en fonction des besoins

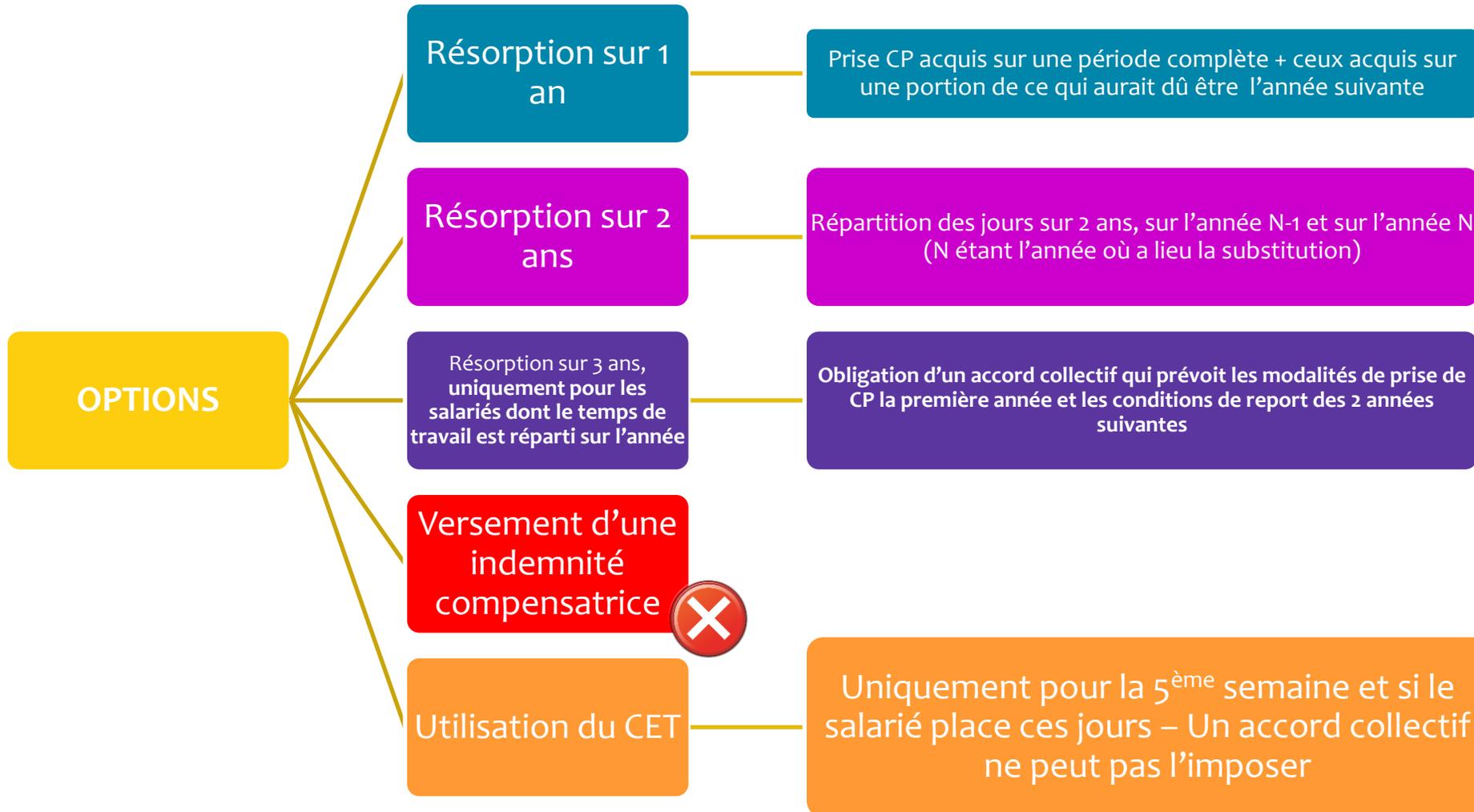
Ordre public + dispositions CCNM : obligation d'intégrer la période du 1^{er} mai au 31 octobre

Possible changement de la période de prise

V. Suspensions contrat de travail

1. Congés payés

1.3. Solutions envisageables en cas de changement de période d'acquisition et/ou de prise de congés payés



Option article 88 CCNM sur les modalités de report : pour les salariés dont l'aménagement du temps de travail est sur l'année, possible report de la prise des CP jusqu'au 31/12 de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces CP a débuté

V. Suspensions contrat de travail

2. Congés payés supplémentaires (Article 89 CCNM)

V. Suspensions contrat de travail

Art. 89 CCNM

2. Congés payés supplémentaires

Les dispositions de la CCNM ne sont pas applicables en présence d'un accord d'entreprise prévoyant l'attribution de congés payés supplémentaires ayant le même objet peu important qu'il soit conclu avant ou après l'entrée en vigueur de la CCNM

1 jour
pour les salariés
ayant 2 ans
d'ancienneté



1 jour
pour les salariés
ayant
2 ans
d'ancienneté
à partir de 45 ans



1 jour
pour les salariés
justifiant d'au
moins 20 ans
d'ancienneté et
âgés de plus de 55
ans



1 jour
pour les cadres
dirigeants et les
salariés au forfait
annuel en jours ou
heures ayant 1 an
d'ancienneté

Dispositions transitoires

Pour les salariés en poste au 31/12/23 : maintien du nombre de jours conférés par les anciennes dispositions si supérieurs à ceux dont ils bénéficieraient en vertu de la nouvelle convention.

***Réexamen de leur situation 5 ans plus tard**
(01/01/2029)

Fin du maintien :

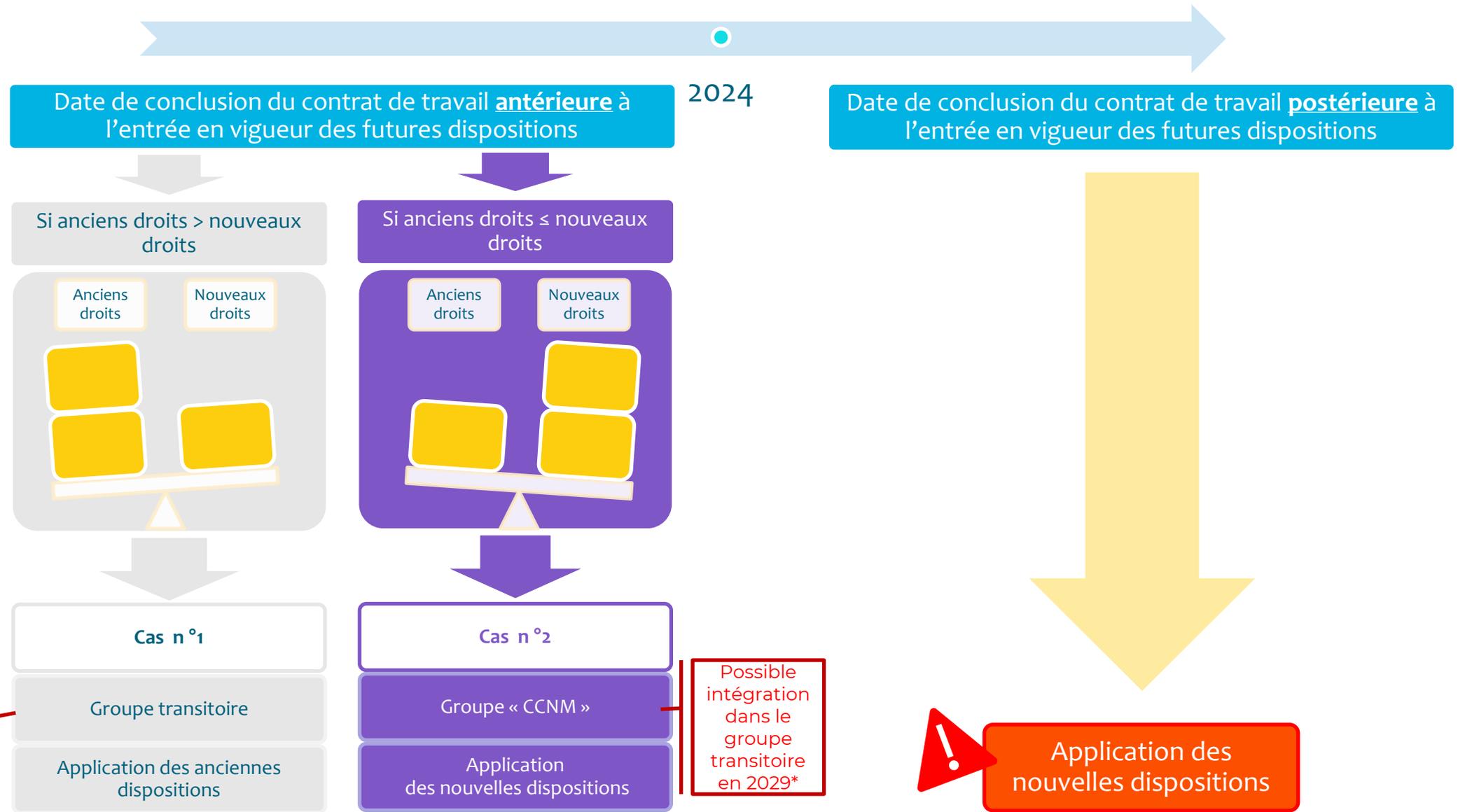
- date à laquelle nombre de jours de congés payés supplémentaires au titre de la nouvelle convention devient \geq au nombre de jours issu des anciens droits
- date de rupture du contrat de travail



V. Suspensions contrat de travail

Art. 89 CCNM

2. Congés payés supplémentaires

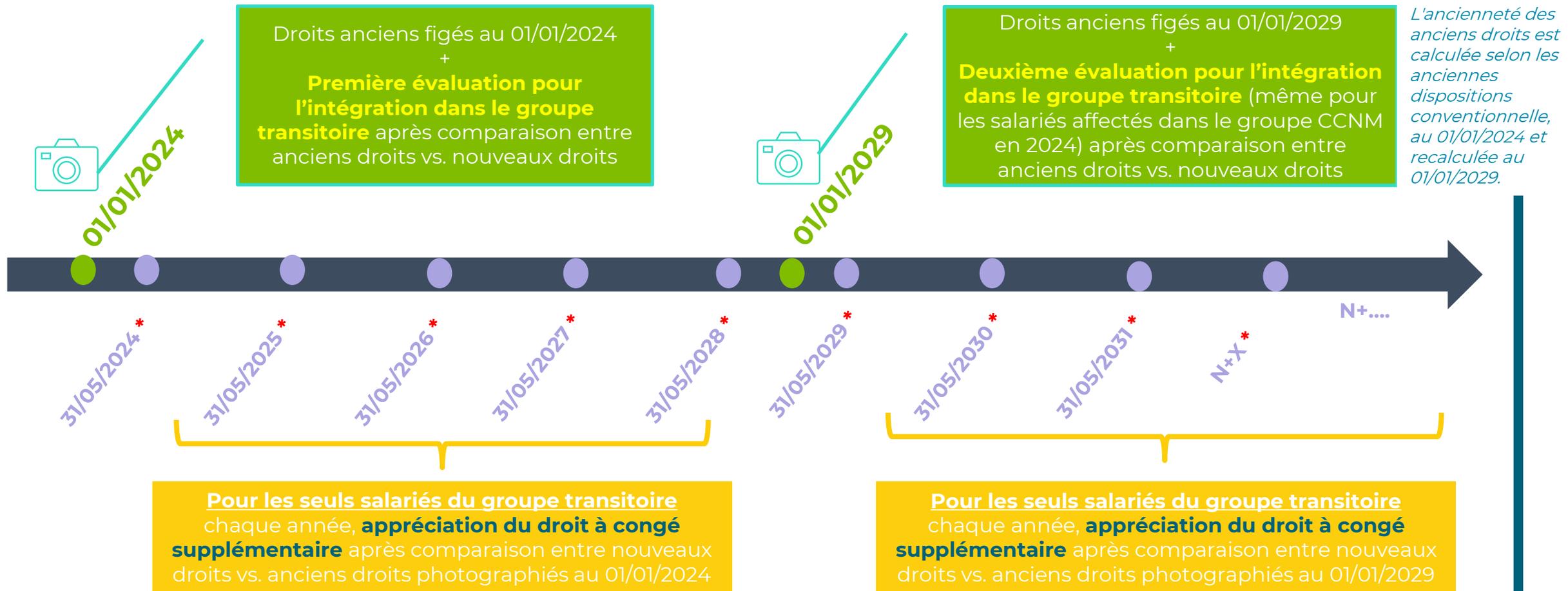


V. Suspensions contrat de travail

Art. 89 CCNM

2. Congés payés supplémentaires

Salariés dont le contrat de travail a été conclu dans l'entreprise antérieurement à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles



- Évaluation annuelle au 31/05 ou à la date de fin de toute autre période de référence définie par l'entreprise.

Si anciens droits ≤ nouveaux droits = Sortie du groupe transitoire

V. Suspensions contrat de travail

Art. 89 CCNM

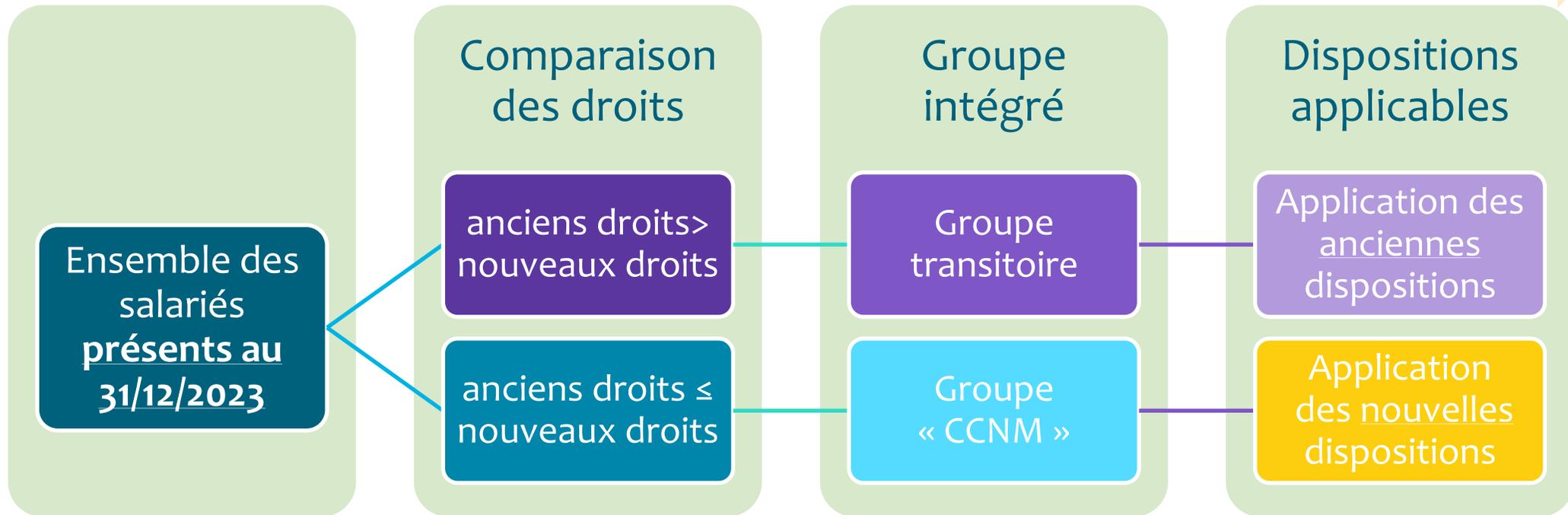
2. Congés payés supplémentaires

Salariés dont le contrat de travail a été conclu dans l'entreprise antérieurement à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles

01/01/2024

(entrée en vigueur = **évaluation pour l'intégration dans le groupe transitoire**)

ZOOM



V. Suspensions contrat de travail

Art. 89 CCNM

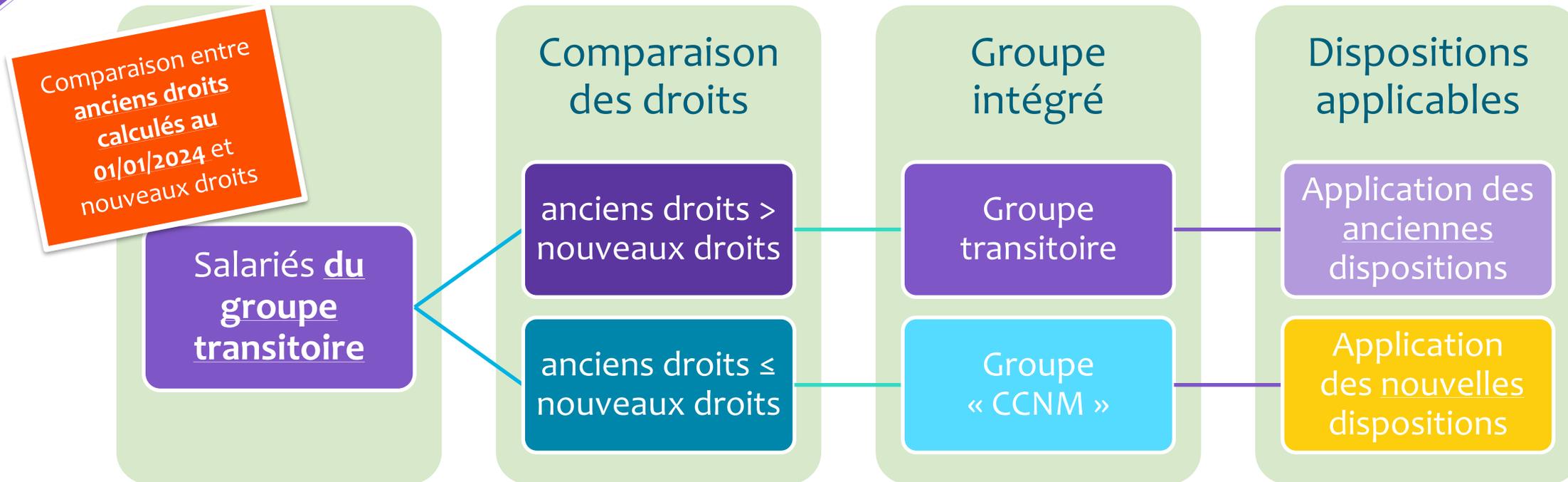
2. Congés payés supplémentaires

Salariés dont le contrat de travail a été conclu dans l'entreprise antérieurement à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles

31/05/2024*

(appréciation du droit à congé supplémentaire)

ZOOM



*Le droit à congés payés supplémentaires s'apprécie à la date d'expiration de la **période de référence** prise en considération pour la détermination du congé payé légal ou à la date de rupture du contrat de travail du salarié si celle-ci est antérieure

V. Suspensions contrat de travail

Art. 89 CCNM

2. Congés payés supplémentaires

Salariés dont le contrat de travail a été conclu dans l'entreprise antérieurement à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles

ZOOM

2025

2027

2026

2028

Comparaison entre anciens droits calculés au 01/01/2024 et nouveaux droits

Salariés du groupe transitoire

Comparaison **annuelle*** des droits

anciens droits > nouveaux droits

anciens droits ≤ nouveaux droits

Situation

Maintien dans le groupe transitoire

Sortie du groupe transitoire

Groupe intégré

Groupe transitoire

Groupe « CCNM »

Dispositions applicables

Application des anciennes dispositions

Application des nouvelles dispositions

* Évaluation annuelle au 31/05 ou autre période de référence définie par l'entreprise

Toute sortie est définitive au cours de cette période (2024-2028). Possibilité de rentrer à nouveau dans le groupe fermé au 01/01/2029 si les conditions sont remplies

V. Suspensions contrat de travail

Art. 89 CCNM

2. Congés payés supplémentaires

Salariés dont le contrat de travail a été conclu dans l'entreprise antérieurement à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles

ZOOM

01/01/2029
(= nouvelle évaluation pour l'intégration dans le groupe transitoire)

Réexamen de la situation

Ensemble des salariés présents au 31/12/2023

Comparaison des droits

anciens droits > nouveaux droits

anciens droits ≤ nouveaux droits

Groupe intégré

Groupe transitoire

Groupe « CCNM »

Dispositions applicables

Application des anciennes dispositions

Application des nouvelles dispositions

Salariés groupe transitoire + salariés groupe « CCNM » (retour des salariés « sortis » possible)

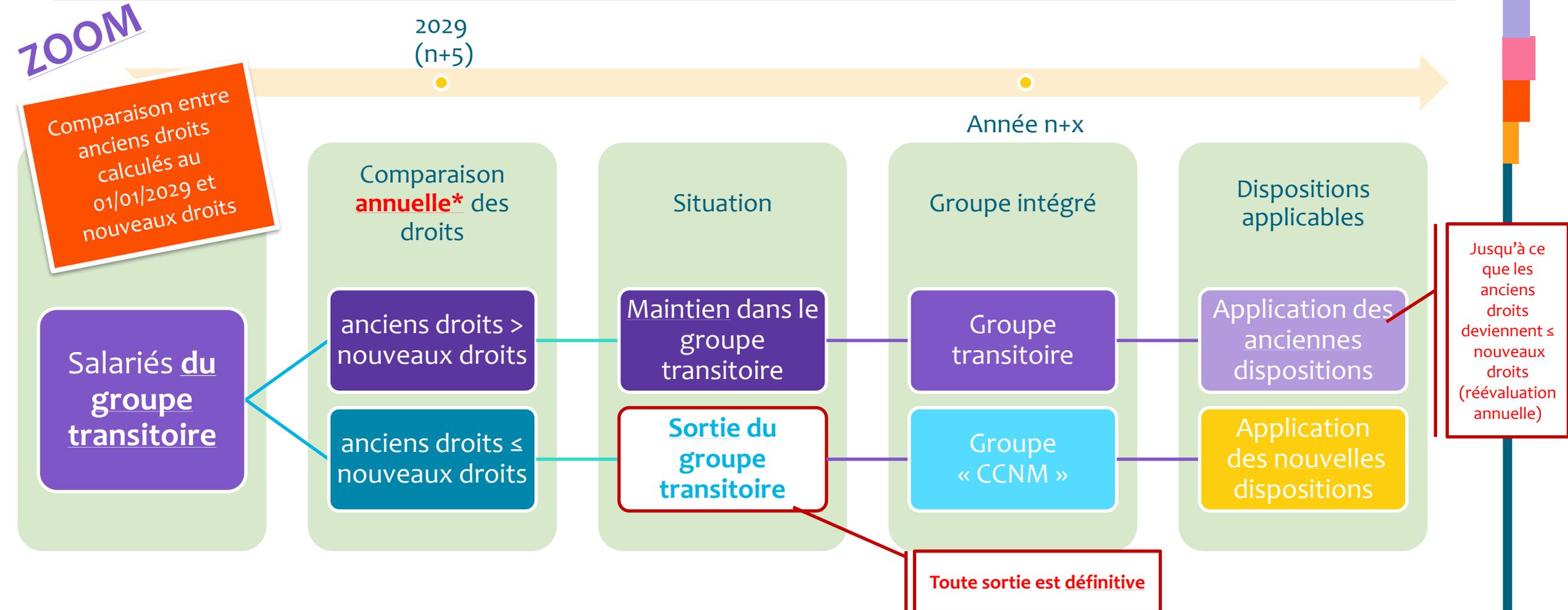
* Les anciens **ET** les nouveaux droits évoluent en fonction de la situation du salarié au 01/01/29

V. Suspensions contrat de travail

Art. 89 CCNM

2. Congés payés supplémentaires

Salariés dont le contrat de travail a été conclu dans l'entreprise antérieurement à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles



* Évaluation annuelle au 31/05 ou autre période de référence définie par l'entreprise

V. Suspensions contrat de travail

Art. 89 CCNM

2. Congés payés supplémentaires

cadre → cadre	2024	2027	2029	2037
Situation du salarié				
Age	32 ans	35 ans	37 ans	45 ans
Ancienneté	1	4	6	13 ans
Forfait	oui	oui	oui	oui
Comparatif conventionnel				
Ancienne CCN réelle	2	3	3	3
Ancienne CCN figée		2		3
Nouvelle CCN	1	2	2	3

mensuel → non-cadre	2024	2029	2034
Situation du salarié			
Age	40 ans	45 ans	50 ans
Ancienneté	10 ans	15 ans	20 ans
Forfait	non	non	non
Comparatif conventionnel			
Ancienne CCN	1	2	3
Nouvelle CCN	1	2	2

Plus d'intégration au groupe transitoire possible après 2029

cadre → non-cadre	2024	2029
Situation du salarié		
Age	50 ans	55 ans
Ancienneté	15 ans	20 ans
Forfait	non	non
Comparatif conventionnel		
Ancienne CCN	3	3
Nouvelle CCN	2	3

mensuel → cadre	2024	2029
Situation du salarié		
Age	50 ans	55 ans
Ancienneté	15 ans	20 ans
Forfait	non	oui
Comparatif conventionnel		
Ancienne CCN	2	3
Nouvelle CCN	2	4



V. Suspensions contrat de travail

3. Indemnisation durant le congé maternité (Art. 92.1.1 CCNM)

3. Congé maternité



Quelles sont les incidences de l'entrée en vigueur de la CCNM sur le droit à indemnisation d'une salariée dont le congé maternité aurait débuté en 2023 et se poursuivrait en 2024?

Anciennes dispositions = indemnisation pendant une durée limitée pour les ingénieures et cadres vs. CCNM : indemnisation pendant toute la durée du congé maternité

Option 1

Application des dispositions conventionnelles en vigueur à l'ouverture du droit

Application des dispositions conventionnelles en vigueur au 1^{er} jour du congé maternité : dispositions de la CCNIC

Entrée en vigueur de la CCNM ne remet pas en cause l'ouverture du droit à indemnisation de la salariée, ni les modalités d'indemnisation

Conséquence : Application du maintien de salaire pendant une durée limitée

Option 2

Application immédiate des dispositions de la CCNM au congé en cours

Application immédiate des dispositions de la CCNM

Conséquence : Application de l'indemnisation à 100% à partir du 01/01/2024 pour la durée du congé maternité restant à courir



Risque = versement d'un reliquat d'indemnisation

4. Indemnisation des maladies chevauchantes (Art. 91 CCNM)

6.1 Maladie chevauchante 2023-2024

6.2 Maladie chevauchante 2023-2024 avec changement de classification

V. Suspensions contrat de travail

A à E

Art. 91 CCNM

4. Maladies chevauchantes

4.1 Maladie chevauchante 2023-2024



Comment indemniser un salarié dont l'arrêt maladie est en cours au 1^{er} janvier 2024 (maladie chevauchante), date à compter de laquelle les nouvelles dispositions conventionnelles entreront en vigueur ?

Option 1

Application des dispositions conventionnelles en vigueur à l'ouverture du droit

Application des dispositions conventionnelles en vigueur au 1^{er} jour de l'arrêt : dispositions de la CCT ou ANB 70 ou CCNIC

Entrée en vigueur de la CCNM ne remet pas en cause l'ouverture du droit à indemnisation du salarié, ni les modalités d'indemnisation

Conséquence : Maintien de l'indemnisation du salarié en vertu des dispositions de la CCT ou de l'ANB 70 ou CCNIC (pas de panachage des règles conventionnelles)

Option 2

Application immédiate des dispositions de la CCNM à l'arrêt en cours

Application immédiate des dispositions de la CCNM (conditions pour l'ouverture du droit et modalités d'indemnisation)

Conséquence:

- **Si ancienneté du salarié < 1 an** : ne peut plus bénéficier de l'indemnisation
- **Si ancienneté du salarié ≥ 1 an** : application du nouveau crédit d'indemnisation afférent en totalité

Panachage

Option 3

Application des règles comme en matière de changement de tranche d'ancienneté (cf. slides suivantes)

Application des dispositions conventionnelles en vigueur au 1^{er} jour de l'arrêt pour l'ouverture du droit à indemnisation : CCT ou ANB 70 ou CCNIC

Application immédiate des dispositions de la CCNM concernant les modalités d'indemnisation (crédit d'indemnisation + montant) si + favorable

Application du nouveau crédit d'indemnisation, mais sous déduction de ce que le salarié a déjà perçu au titre de l'indemnisation versée en 2023



Risque = versement d'un reliquat d'indemnisation

V. Suspensions contrat de travail

A à E

Art. 91 CCNM

4. Maladies chevauchantes

4.1 Maladie chevauchante 2023-2024



Pas de difficultés pour les salariés relevant des groupes d'emploi F à I car indemnisation identique à l'indemnisation actuelle

Période transitoire pour les salariés relevant des groupes d'emplois A à E

Comment indemniser un salarié dont l'arrêt maladie est en cours au 1^{er} janvier 2024 (maladie chevauchante) ?

Crédit d'indemnisation apprécié par arrêt et par année

=

Le salarié doit être rempli de ses droits au titre de chaque arrêt et de chaque année.

Application du nouveau crédit d'indemnisation, mais sous déduction de ce que le salarié a déjà perçu au titre de l'indemnisation versée en 2023

=

Le salarié ne peut pas recevoir ni plus, ni moins, que ce à quoi il peut prétendre au titre du nouveau crédit d'indemnisation.

Quid de la gestion des droits en cours si la personne a repris le travail entre 2023 et 2024 ?

Si le salarié a repris le travail en 2023 et qu'il est à nouveau malade en 2024, il ne s'agit pas d'une maladie chevauchante et il bénéficiera du crédit prévu par le nouveau dispositif conventionnel peu important les arrêts de travail (et leur indemnisation) au cours de l'année 2023.

POSITION UIMM : pour les salariés relevant des groupes d'emplois A à E et disposant d'un arrêt de travail en cours au 1^{er} janvier 2024 = déduction uniquement des jours indemnisés à 100 % et non pas ceux indemnisés à 75 %

V. Suspensions contrat de travail

Art. 91 CCNM

4. Maladies chevauchantes

4.1 Maladie chevauchante 2023-2024

Illustration pour un salarié ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté – **Droits à 100% épuisés pour la maladie à cheval au 1^{er} janvier 2024**

Base d'indemnisation 2023 pour un salarié ayant entre 5 à 10 ans d'ancienneté :

- 60 jours à 100% de 5 à 10 ans
- 40 jours à 75 % de 5 à 10 ans
- Jours non indemnisés

Base d'indemnisation 2024 pour un salarié ayant entre 5 à 10 ans d'ancienneté :

- 120 jours à 100 %
- Jours non indemnisés

Crédit indemnisation restant pour 2024 (si nouvel arrêt) :

- 0 jours à 100% (car 45 jours + 75 jours = 120 jours à 100% déjà épuisés)

En principe, droit à 60 jours complémentaires à 100% avec le passage au nouveau dispositif conventionnel

01/01/2024

60 jours

20 jours

45 jours

75 jours

5 jours

Arrêt de travail n°1
2023

Arrêt de travail n°2
2024

POSITION UIMM : pour les salariés relevant des groupes d'emplois A à E et disposant d'un arrêt de travail en cours au 1^{er} janvier 2024 = déduction uniquement des jours indemnisés à 100 % et non pas ceux indemnisés à 75 %

V. Suspensions contrat de travail

Art. 91 CCNM

4. Maladies chevauchantes

4.2 Maladie chevauchante 2023-2024 avec changement de classification

? Comment traiter un arrêt en cours au 1^{er} janvier 2024 avec changement de classification

Cadre → Non-cadre

• Art. 68 CCNM

Maintien des dispositions applicables aux cadres en matière de garantie de maintien de salaire pour le temps qu'il tient le même emploi

Mensuel → Cadre

• Application des principes relatifs au changement de tranche d'ancienneté

• **Bénéfice immédiat du crédit** d'indemnisation afférent

VI. Rupture du contrat de travail

1. Préavis en cours
2. Montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement
3. Indemnité de rupture conventionnelle homologuée individuelle

VI. Rupture du contrat de travail

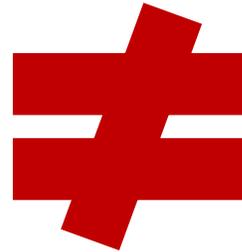
1. Préavis en cours

❓ Quid en cas préavis en cours au 1^{er} janvier 2024 ?

Deux options envisageables

Option n°1

Durée du préavis
définie à la date
de notification



Principe de
faveur L.2254-1
CT

Option n°2

NB : une jurisprudence se prononce sur ce point : Cass. Soc. 19 janvier 1994, n° 89-41.245 : « le droit au préavis [...] naît à la date où le congédiement est notifié et que ce sont les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur à cette date qui déterminent les droits du salarié ; que, sauf clause expresse contraire, des dispositions légales ou conventionnelles intervenues au cours de la période de préavis ne peuvent diminuer ou augmenter la quotité de ces droits »

NB : En principe **en cas de démission** la durée de préavis la plus courte est la plus favorable au salarié. Faut-il donc retenir la durée la plus courte ?

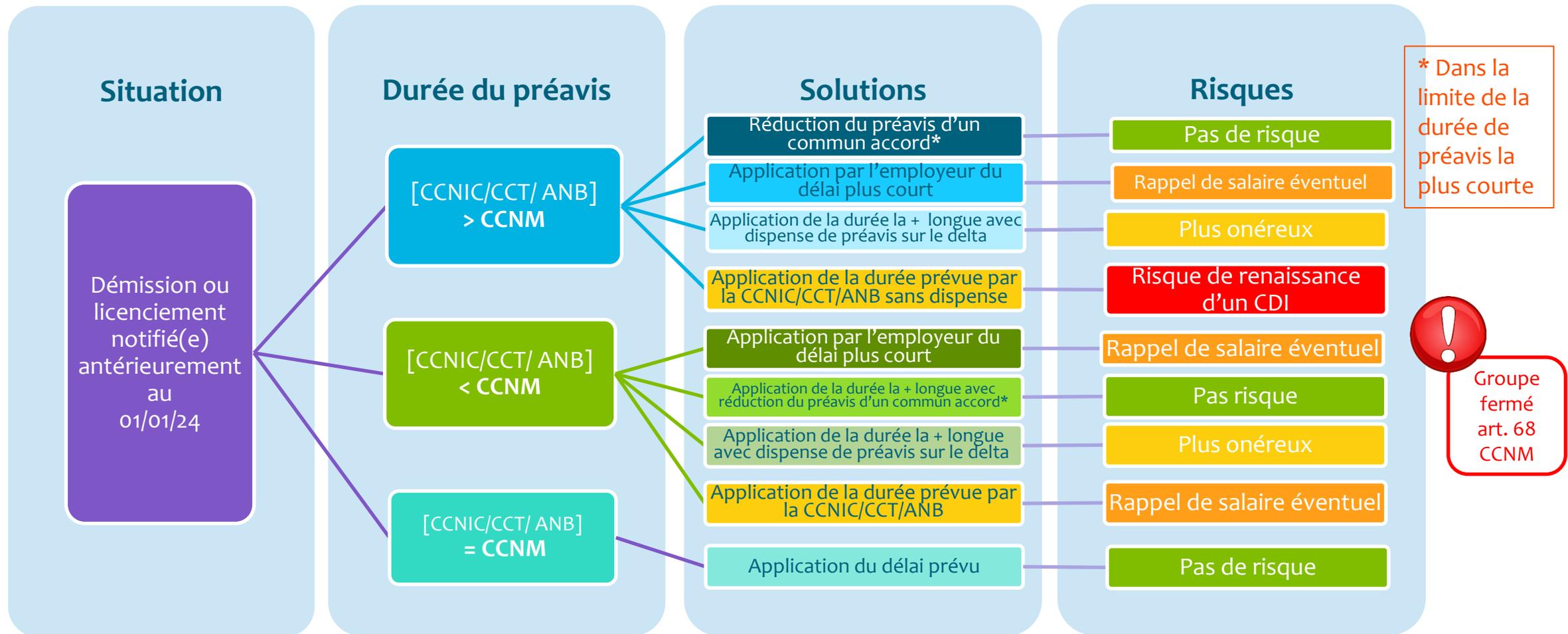
NB : En principe **en cas de licenciement** la durée de préavis la plus longue est la plus favorable au salarié. Faut-il donc retenir la durée la plus longue ?

⚠️ Les solutions devraient être également transposables en cas de départ à la retraite ou mise à la retraite du salarié

VI. Rupture du contrat de travail

1. Préavis en cours

 Quid en cas préavis en cours au 1^{er} janvier 2024 ?



VI. Rupture du contrat de travail

2. Montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement

❓ Quid du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque le licenciement a été notifié antérieurement au 01/01/2024 et que la fin du préavis intervient après cette date ?



Quelle ancienneté retenir pour l'ouverture du droit et le calcul de l'ICL ?

Quel mode de calcul retenir pour l'ICL ?

Application des textes applicables à la date de notification du licenciement (ouverture du droit et calcul du montant)

Application des textes applicables à la date de rupture effective du contrat de travail (ouverture du droit et calcul du montant)

Application des dispositions les plus favorables pour le salarié

VI. Rupture du contrat de travail

2. Montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement

❓ Quid du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque le licenciement a été notifié antérieurement au 01/01/2024 et que la fin du préavis intervient après cette date ?

Principe : Options envisageables



Risque si ICL moins favorable = versement d'un reliquat d'ICL

Option 1 :

Application des anciennes dispositions conventionnelles

Application des dispositions conventionnelles en vigueur à la date de notification du licenciement (ouverture du droit et calcul du montant de l'indemnité)

Option 2 :

Application immédiate des dispositions de la CCNM

Application des dispositions de la CCNM (ouverture du droit et calcul du montant ICL) dès la notification du licenciement

Problème : application anticipée d'un droit non encore vigueur

Option 3 :

Application distributive des règles anciennes et nouvelles

Application des anciennes dispositions conventionnelles à la date de notification du licenciement pour l'ouverture du droit

Application des dispositions de la CCNM pour le calcul de l'indemnité de licenciement

Problème: en cas de changement d'ancienneté entre les deux + ceux qui "ouvrent droit dans ancienne" mais "plus dans nouvelle"

Option 3bis :

Application du principe de faveur pour le montant de l'indemnité

Application des anciennes dispositions conventionnelles à la date de notification pour l'ouverture du droit

Application pour le calcul de l'indemnité des dispositions les plus favorables entre les anciennes et la CCNM (calcul montant ICL)



Ouverture du droit



calcul du montant de l'indemnité

VI. Rupture du contrat de travail

3. Indemnité de rupture conventionnelle homologuée individuelle

? Quelle est l'incidence de l'entrée en vigueur de la CCNM au 1^{er} janvier 2024 sur les procédures en cours ?

Convention de rupture signée antérieurement au 1 janvier 2024 : montant indemnité applicable avant le 01/01/24 > indemnité CCNM

Solution 1

Calcul du montant de l'indemnité spécifique de rupture à la date de signature de la convention de rupture **selon les anciennes dispositions conventionnelles**

Mention dans la convention de rupture du montant de l'indemnité spécifique de rupture calculée **selon les anciennes dispositions conventionnelles**

Solution 2

Calcul du montant de l'indemnité spécifique de rupture à la date de signature de la convention de rupture **selon les anciennes et les nouvelles dispositions conventionnelles**

Mention dans la convention de rupture du montant de l'indemnité spécifique de rupture **le plus favorable**

1. **Vérification** du montant de l'indemnité de rupture spécifique à la **date de rupture effective du contrat**
2. Comparaison du montant calculé entre les anciennes et les nouvelles dispositions à cette date.
3. **Versement de l'indemnité la plus favorable**



Groupe fermé article 68 CCNM pour les cadres.

NB : Règle déjà applicable aujourd'hui (cf. CCNIC/ANB + circulaire 2009 permettant au salarié de demander un recalcul à la date de la rupture). Se pose ainsi la question de l'anticipation du calcul du futur montant lors de la signature de la RC

Synthèse

Ancienneté



L'ancienneté s'apprécie et se calcule, non pas à compter de la conclusion du contrat de travail, mais à compter de la date d'ouverture d'un droit et de sa date d'exigibilité

Attention à la rédaction dans les contrats

Classification



La nouvelle classification s'applique, immédiatement et de plein droit, à la date prévue par l'accord, aux contrats de travail en cours.

Attention aux sur-classements contractualisés + impact sur les droits attachés à la classification

Attention aux cadres devenant non-cadres et à l'application de l'art. 68 CCNM

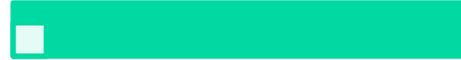
Période d'essai



Application de plein droit de la nouvelle convention collective dès son entrée en vigueur + inapplicabilité des clauses moins favorables du contrat de travail

Attention à la durée des périodes d'essai initiales /renouvellement des contrats signés à compter d'aout 2023

Clause de mobilité



La clause contractuelle de mobilité, ne pouvant déroger en un sens moins favorable aux intérêts des salariés = clause inefficace seules les stipulations de la CCNM s'appliqueront à ces salariés.

Notre conseil : ne pas mobiliser la clause OU enrichir le contenu de l'emploi du salarié avec, le cas échéant, son accord afin que le salarié occupe effectivement un emploi relevant du groupe d'emplois D.

Clause de non-concurrence



Principes : appréciation des conditions de validité de la CNC au moment de sa conclusion

Attention : pour les CNC antérieures au 1^{er} janvier 2024 : articulation différentes sources de la CNC (contrat de travail, convention collective) réglée par le principe de faveur

Prime d'ancienneté



Application d'une nouvelle formule de calcul + d'une garantie en cas de baisse du montant de la prime d'ancienneté

Mention, dès janvier 2024 de la prime d'ancienneté, et, le cas échéant, du complément sur une ligne à part du bulletin de paie = 2 lignes

Article 69 CCNM



Application d'une garantie en cas de baisse de rémunération totale due à l'attribution du classement résultant de la première application de la CCNM

Éviter toute baisse de rémunération annuelle totale au 01.01.2024

Maladies chevauchantes



Crédit d'indemnisation apprécié par année et par arrêt = Le salarié doit être rempli de ses droits au titre de chaque arrêt et de chaque année. Application du nouveau crédit d'indemnisation, mais sous déduction de ce que le salarié a déjà perçu au titre de l'indemnisation versée en 2023

Pour les salariés relevant des groupes d'emplois A à E et disposant d'un arrêt de travail en cours au 1^{er} janvier 2024 = déduction uniquement des jours indemnisés à 100 % et non pas ceux indemnisés à 75 %

Maladie chevauchante avec changement de classification



Art. 68 CCNM : Maintien des dispositions applicables au cadre en matière de GMS pour le temps qu'il tient le même emploi

Non-cadre => Cadre : Bénéfice immédiat du crédit d'indemnisation afférent

Synthèse

Sort des décisions unilatérales « temps de travail »



Absence de disparition automatique des décisions unilatérales “temps de travail” prises en application des actuels accords de branche

★ Conseil de **réviser** ou de **supprimer** les DU mettant en place d'actuels dispositifs de branche relatifs au temps de travail pour se fonder sur la CCNM

Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail



Possibilité de continuer à faire application des actuels dispositifs d'aménagement du temps de travail (cycles, JRTT, modulation) jusqu'à la fin de la période de décompte en cours au 01.01.2024

★ Mise en conformité avec la CCNM à **l'issue de la période de décompte en cours, pour la nouvelle période de décompte**

Conventions de forfait annuel en heures et en jours



Poursuite de plein droit des conventions individuelles de forfait valablement conclues sur le fondement de l'ANB du 28 juill. 1998, sans qu'il y ait lieu de recueillir l'accord du salarié

★ Attention : disposition transitoire applicable aux seules conventions **valablement conclues**

Contingents d'heures supplémentaires



Application immédiate des contingents prévus par la CCNM au 01.01.2024

★ Absence de formalité particulière au 01.01.2024 = application automatique des nouveaux contingents

Période d'acquisition des CP



À compter du 01.01.2024 : définition de la période d'acquisition selon le choix de l'entreprise

★ Attention à la gestion de la période transitoire correspondant au chevauchement des périodes d'acquisition en cas de changement de période d'acquisition

Congés payés supplémentaires



Création d'un groupe fermé permettant le maintien des anciens droits aux salaires présents au 31/12/23 si ceux-ci sont plus favorables que ceux prévus par la CCNM

★ Attention : évaluer la population concernée par le groupe fermé au 01/01/24 et établir chaque année les droits ainsi que leur maintien ou leur sortie dans le groupe

Congés pour événements familiaux



Création de nouveaux CEF ou augmentation du nombre de jours accordés pour certains

★ Attention : le droit applicable est celui de la date de l'évènement

Congé maternité



Ajout de la condition d'ancienneté et du maintien à 100%, distinct de certains droits applicables avant le 01/01/2024

★ Application du droit applicable à l'ouverture du droit. Aménagements plus favorables possible.

Synthèse

Préavis (démission, licenciement, départ et mise à la retraite)



2 principes envisageables en cas de préavis en cours au 1^{er} janvier 24 : durée du préavis définie à la date de notification vs/ application du principe de faveur

✦ Différentes solutions possibles à étudier en fonction du comparatif « durée de préavis antérieure/durée préavis CCNM » => étude au cas par cas

Montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement



Lorsque le licenciement a été notifié antérieurement au 01/01/2024 et que la fin du préavis intervient après cette date, 3 options s'offrent à l'employeur concernant l'ouverture du droit et le montant de l'indemnité.

✦ Évaluer, en fonction de la situation du salarié et celle de l'entreprise l'option la plus adéquate

Indemnité de rupture conventionnelle homologuée individuelle



Lorsque le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle applicable avant le 01/01/24 > indemnité CCNM, 2 solutions sont envisageables : application des anciennes dispositions ou principe de faveur

Solution conseillée :

1. Vérification du montant de l'indemnité de rupture spécifique à la date de rupture effective du contrat

✦ 2. Comparaison du montant calculé entre les anciennes et les nouvelles dispositions à cette date.

3. Versement de l'indemnité la plus favorable

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

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

Merci de votre attention