

UIMM

Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

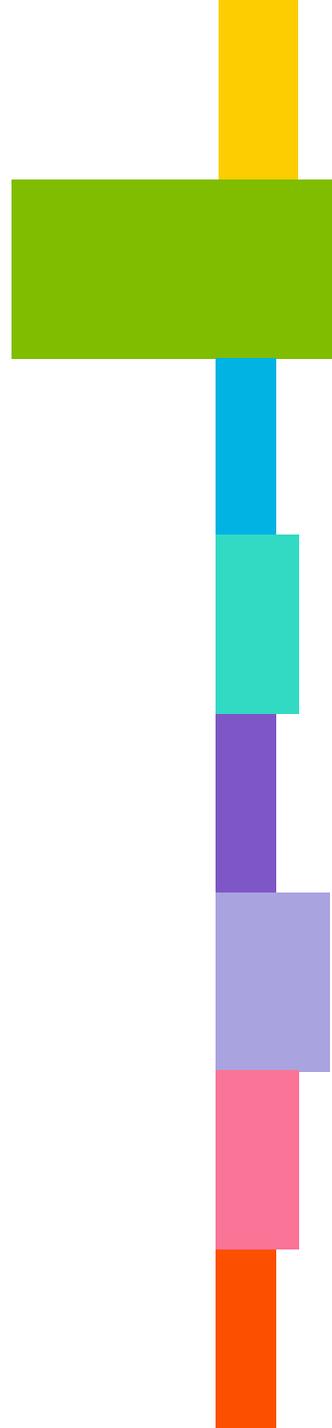
convention collective de la **métallurgie**

un nouvel élan pour l'industrie

SPECIAL TPE / PME
Relations individuelles
17 novembre 2023

SOMMAIRE

- **Prise en compte de l'ancienneté**
 - **Période d'essai**
 - **Mobilité géographique**
 - **Clause de non-concurrence**
- **Reclassement consécutif à une inaptitude**
 - **Délégation de pouvoirs**
- **Suspensions du contrats (congés payés, congés payés supplémentaires, maladie / maternité / adoption, événement de famille, enfant malade)**
- **Rupture du contrat (ancienneté spécifique, démission, licenciement, départ à la retraite)**



Ancienneté « vie du contrat »

Ancienneté « vie du contrat »

❖ Ancienneté « vie du contrat » applicable aux droits et obligations conventionnels liés à l'ancienneté

Prime ancienneté
(non-cadres et alternants)

Art. 142 et
153.1 CCN

Congés payés
supplémentaires

Art. 89
CCN

Indemnisation
complémentaire pour
maladie, accident,
maternité, adoption

Art. 91 ; 92.1
et 92.2 CCN

Congé pour enfant malade

Art. 92.3
CCN

Maintien temporaire de
rémunération en cas de
reclassement suite à une
inaptitude

Art. 71
CCN

« Garantie d'emploi » en cas
d'absence prolongée ou
répétée perturbant le
fonctionnement de l'entreprise
(versement d'une indemnité de
licenciement majorée)

Art. 91.2
CCN

~~Incidence de la maladie
simple sur le droit à
congrés payés~~

~~Art. 84
CCN~~

Maintien temporaire de
rémunération en cas de
reclassement suite à
procédure de licenciement
économique

Art. 81.3
CCN

« Rampe de lancement »
pour les débutants des
emplois du groupe F

Art. 139
CCN



**Dispositions de
branche
contrares à la
jurisprudence :**
Cass. Soc, 13
septembre 2023,
n° 22-17340 et n°
22-17638.

Ancienneté « vie du contrat »

Même ancienneté pour les non-cadres et les cadres

Art. 3
CCN

Point de départ de l'ancienneté :

- la date d'embauche du contrat en cours
- ou la date du contrat conclu dans la première entreprise en cas de mutation concertée

Périodes prises en compte

Durée du contrat conclu dans la première entreprise en cas de mutation concertée

Durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise

Durée de l'intégralité des missions d'intérim effectuées précédemment dans l'entreprise

Intégralité des périodes de suspension du contrat de travail

Pour le non-cadres :
Prise en compte de l'intérim au-delà de l'obligation légale de prise en compte de la période dans les 3 mois précédant l'embauche

Pour les cadres : Fin de la prise en compte des missions professionnelles (hors intérim) dans l'ancienneté



Les stages de plus de 2 mois précédant l'embauche génèrent de l'ancienneté

Ancienneté « vie du contrat »

Règles de décompte ancienneté applicables de plein droit au 1^{er} janvier 2024

L'ancienneté s'apprécie à la date d'ouverture et /ou exigibilité des droits

- ❖ Pour les non cadres : les règles de reprise d'ancienneté sont plus favorables que les dispositions conventionnelles actuelles du fait de la reprise des missions interim sans limitation de durée
- ❖ Pour les cadres : les règles de reprise d'ancienneté sont moins favorables du fait notamment de la fin de prise en compte des périodes de missions professionnelles antérieures (cas où il y aurait eu avant l'embauche des prestations de service, sous-traitance, prêt de main d'œuvre, mise à disposition par groupement d'employeur ...)
 - ❖ S'assurer que la prise en compte de l'ancienneté selon le calcul actuel n'a pas été contractualisée dans le contrat de travail ; sachant que les mentions dans le bulletin de salaire faisant référence à l'ancienneté ne valent que présomption simple
 - ❖ Préconisation dans bulletin de paie du mois de janvier 2024 : juste mentionner la date d'entrée dans l'entreprise (plutôt que de faire référence à une durée d'ancienneté)



La période d'essai

Formation de la période d'essai

Art. 70.1 et
70.2 CCN

Objet

- Pour l'employeur : évaluer les compétences du salarié
- Pour le salarié : apprécier si les fonctions occupées lui conviennent
- Par conséquent, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique à ces périodes

Existence

- Mention expresse de la période d'essai dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail nécessaire
- Par accord écrit entre les parties, possibilité de réduire la durée de la période d'essai au cours de son exécution

Formation de la période d'essai

Art. 70.3
CCN

Durées de la période d'essai
d'un CDD fixée par la loi
(C. trav., L.1242-10)

Durée initiale période d'essai - CDI

Groupes d'emploi	Durée maximale hors renouvellement
A, B et C	2 mois calendaires
D et E	3 mois calendaires
F, G, H et I	4 mois calendaires

Cas particulier du contrat d'apprentissage suivi d'une embauche

- Principe : pas de période d'essai en cas d'embauche (CDI/CDD/CTT) à l'issue d'un contrat d'apprentissage
- Exception prévue par la CCNM : en cas d'embauche (CDI/CDD/CTT) après le contrat d'apprentissage **sur un emploi dont le contenu ne correspond pas aux activités professionnelles qui avaient été confiées à l'apprenti** : possibilité de prévoir une période d'essai sans renouvellement



Formation de la période d'essai

Déduction des périodes de travail antérieures à l'embauche sur la durée de la période d'essai

Selon la loi

Durée du CDD qui se poursuit par un CDI

Durée des missions d'intérim réalisées **dans les 3 mois précédant l'embauche**

Durée de l'**intégralité** des missions d'intérim antérieures lorsqu'elles se sont poursuivies dans l'entreprise sans nouveau contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition

"stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude"

Durée du stage en cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage :

- Si l'embauche est effectuée dans un « emploi en correspondance » avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire : la durée du stage est intégralement déduite de la durée de la période d'essai
- A défaut, la durée du stage est déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de la réduire de plus de la moitié



Selon la convention collective

Durée cumulée des missions d'intérim ou des CDD réalisés dans les 6 mois précédant l'embauche

Renouvellement de la période d'essai

Art. 70.4
CCN

Période d'essai d'un
CDD non renouvelable

Renouvellement période d'essai - CDI

- Renouvellement une fois si expressément prévu par lettre d'engagement ou contrat de travail
- Renouvellement fait l'objet d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la durée initiale

Suppression de la règle selon laquelle la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale

Groupes d'emploi	Durée totale maximale (renouvellement compris)
A et B	2 mois calendaires
C	3 mois calendaires
D	4 mois calendaires
E	5 mois calendaires
F, G, H et I	6 mois calendaires

Rupture de la période d'essai

Art. 70.5.1
CCN



Obligation pour l'employeur ou le salarié qui souhaite rompre la période d'essai de respecter un délai de prévenance

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai*

**Applicable aux CDI et aux CDD prévoyant une période d'essai d'au moins 1 semaine*

Rupture à l'initiative de l'employeur

Durée de présence	Durée du délai de prévenance
≤ 1 mois	48 heures
> 1 mois et ≤ 3 mois	2 semaines calendaires
> 3 mois	1 mois calendaire

Rupture à l'initiative du salarié

Durée de présence	Durée du délai de prévenance
< 8 jours	24 heures
≥ 8 jours	48 heures

Durée de présence = présence **effective** du salarié dans l'entreprise pendant la période d'essai à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail

→ Appréciation de la durée de présence à la date à laquelle l'employeur ou le salarié a manifesté la volonté de mettre fin à la période d'essai

Point de départ du délai de prévenance = date de notification de la rupture

Rupture de la période d'essai

Art. 70.5.2
CCN

Exécution du délai de prévenance

- **Impossibilité de prolonger la période d'essai du fait de la durée du délai de prévenance**
 - ✓ Fin du contrat au terme du délai de prévenance si celui-ci est exécuté et, au plus tard, à l'expiration de la période d'essai lorsque la durée du délai de prévenance est supérieure à la durée restant à courir de la période d'essai.
- **En cas d'inobservation par l'employeur en tout ou partie du délai de prévenance :**
 - ✓ Cessation du contrat de travail au dernier jour de la période d'essai.
 - ✓ Versement d'une indemnité compensatrice au salarié égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à la fin du délai de prévenance, indemnité de congés payés comprise
- **Possibilité pour l'employeur de dispenser le salarié de tout ou partie de l'exécution du délai de prévenance**
 - ✓ Rupture du contrat de travail à la date de manifestation de la volonté de l'employeur de procéder à cette dispense
 - ✓ Versement d'une indemnité compensatrice au salarié
- **En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur et si le salarié se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai de prévenance :**
 - ✓ Il n'est pas tenu d'exécuter le délai de prévenance
 - ✓ Il n'est pas redevable de l'indemnité pour inexécution du délai de prévenance.

Rupture de la période d'essai

Art. 70.5.3
CCN

Autorisation d'absence pour recherche d'emploi en cas de rupture à l'initiative de l'employeur

Décompte du temps de travail en heures

Conditions	Délai de prévenance d'au moins 2 semaines
Durée autorisation d'absence	2 heures 30 par jour travaillé
Modalités de prise	<u>Principe</u> : Accord entre l'employeur et le salarié <u>Exception</u> : à défaut d'accord : <ul style="list-style-type: none">- Fixation alternative (1 jour par l'employeur / 1 jour par le salarié)- Sauf si le salarié exerce une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production (ex : équipes successives) ou en cas d'incompatibilité de la prise des heures avec l'organisation du travail : regroupement des heures sur un poste entier de travail
Rémunération	Absences rémunérées
Emploi retrouvé	Heures cessent d'être autorisées

Décompte du temps de travail en jours

Conditions	Délai de prévenance d'au moins 2 semaines Adaptation de la charge de travail <u>Si autorisation d'absence nécessaire</u>
Durée autorisation d'absence	1 journée par 15^{aine} travaillée
Modalités de prise	<u>Principe</u> : Accord entre l'employeur et le salarié <u>Exception</u> : à défaut d'accord : <ul style="list-style-type: none">- Fixation alternative (1 jour par 15^{aine} par l'employeur / 15^{aine} par le salarié). → Si délai de prévenance = 2 semaines : fixation par l'employeur
Rémunération	Absences rémunérées
Emploi retrouvé	Heures cessent d'être autorisées

La mobilité géographique

Prise en charge des frais de mobilité

Art. 72
CCN

Définition de la mobilité

- Changement de lieu de travail dans une même entreprise, qui emporte ou non un changement de lieu de résidence, dans le cadre d'une zone géographique préalablement définie

4 situations de la mobilité

- Décision unilatérale de l'employeur (même secteur géographique)
- Mise en œuvre, par l'employeur, d'une clause de mobilité
- Application d'un accord de performance collective (L. 2254-2 du Code du travail)
- Accord entre l'employeur et le salarié, dans le cas d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, notamment pour motif économique

Prise en charge des frais de mobilité

Art. 72
CCN

Si dans un des 4 cas visés infra

Et si le changement du lieu de travail à l'initiative de l'employeur nécessite un changement du lieu de résidence

(-> renvoi à l'article 8 al.2 de l'arrêté du 20 décembre 2002)

= Obligation de prise en charge de frais

· Conditions de l'assujettissement à l'obligation de prise en charge des frais (art. 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002)

- Distance entre l'ancien logement et le nouveau lieu de travail d'au moins **50 kms**
 - +**
 - Temps de trajet aller ou retour** entre l'ancien logement et le nouveau lieu de travail au moins égal à **1h30**
- ❖ *ou si distance est inférieure à 50 kms, temps de trajet **aller ou retour** d'au moins 1 h 30*

· Etendue de la prise en charge

- Frais de déménagement
- Frais de transport et d'hébergement du salarié, ainsi que des autres personnes occupant le domicile lors du déménagement entre l'ancienne et la nouvelle résidence

· Modalités de prise en charge

- Déterminées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié
- A défaut, l'employeur rembourse les :
 - frais de déménagement sur la base du devis le moins onéreux (max. 3 devis)
 - frais de transport et d'hébergement selon les modalités applicables dans l'entreprise.

Encadrement de la clause de mobilité

Conditions de validité d'une clause de mobilité

- Définir avec précision **la zone géographique** d'application de manière à ce qu'au moment de la conclusion le salarié connaisse précisément le contenu de l'obligation de mobilité
- Nature de l'emploi la rendant nécessaire pour le fonctionnement de l'entreprise
- **Limite à la stipulation d'une clause de mobilité : l'emploi du salarié relève au minimum du groupe d'emploi D**

Mise en œuvre d'une clause de mobilité nécessitant un changement du lieu de résidence (article 8 al 2 de l'arrêté du 20 déc. 2002 conditions précitées slide précédente)

- **Délai d'information du salarié** : au moins 2 mois avant sa date d'application effective, sauf accord des parties ;
- **Tenue d'un entretien entre l'employeur et le salarié** : pour examiner les modalités opérationnelles de la mobilité géographique ;
- **Réitération de la mise en œuvre de la clause** : clause ne peut être mise en œuvre dans les 30 mois suivant la mise en œuvre précédente, sauf accord des parties.

La mobilité inhérente aux fonctions (absence de clause de mobilité requise) n'est pas encadrée par les présentes obligations relatives aux conditions de mise en œuvre de la clause de mobilité



Pour les clauses de mobilité en cours au 1^{er} janvier 2024 :

- En cas d'emploi positionné minimum groupe D, maintien de l'application de la clause de mobilité, en appliquant le principe de faveur (comparatif du globalement plus favorable entre les dispositions contractuelles et le NDCC)
- En cas d'emploi positionné sur un groupe inférieur à D, la clause devient caduque (cad que la modification du lieu de travail ne pourra se faire sans l'accord exprès du salarié)

La clause de non concurrence

Principe et conditions

Clause par laquelle le salarié s'interdit, après la rupture de son contrat de travail, d'exercer une activité professionnelle concurrente de celle de son employeur.

Deux principes cumulatifs suivants :

- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, la CNC est justifiée par l'emploi du salarié
- elle ne doit pas empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation et à son expérience professionnelle.

Durée maximale d'application

- Durée initiale **ne peut excéder 1 an**
- **Renouvellement possible** dans la limite d'une durée maximale totale de 2 ans
- Réduction à la durée max de la période d'essai en cas de rupture PE

Durée et conditions de renouvellement fixés par la CNC.

A défaut de stipulation, accord des parties sur le renouvellement avant terme de la durée initiale

Contrepartie financière

- Indemnité mensuelle $\geq \frac{1}{2}$ de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ effectif du salarié (reconstitution en cas de suspension du contrat)
- Montant porté à 60 % de cette moyenne en cas de renouvellement pour la durée de ce renouvellement

Indemnité cesse d'être due en cas de violation par le salarié de son obligation de non-concurrence

Renonciation

- Possibilité pour l'employeur de renoncer unilatéralement à la CNC.
- Renonciation libre de l'employeur du versement contrepartie financière.

Renonciation par écrit, au plus tard **dans un délai de 15 jours** calendaires suivant:

- 1) date manifestation volonté de rompre (rupture à l'initiative de l'employeur) ;
- 2) date de notification à l'employeur (rupture à l'initiative du salarié) ;
- 3) date de rupture d'un commun accord du CDD ;
- 4) date de signature RCH à défaut de mention de la renonciation dans cette convention.

(2) Report du délai de renonciation en cas de notification pendant la fermeture collective pour congés payés



Cass. Soc, 13 sept 2023, n°21-12006 : la CNC prévoyant une faculté de renouvellement unilatéral pour une durée égale à la durée initiale est nulle – arrêt isolé ?

Manifestation de volonté : date d'envoi de la lettre RAR
Date de notification : date de 1ère présentation de la lettre RAR CF
GLOSSAIRE RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL ANNEXE 4 NDCC

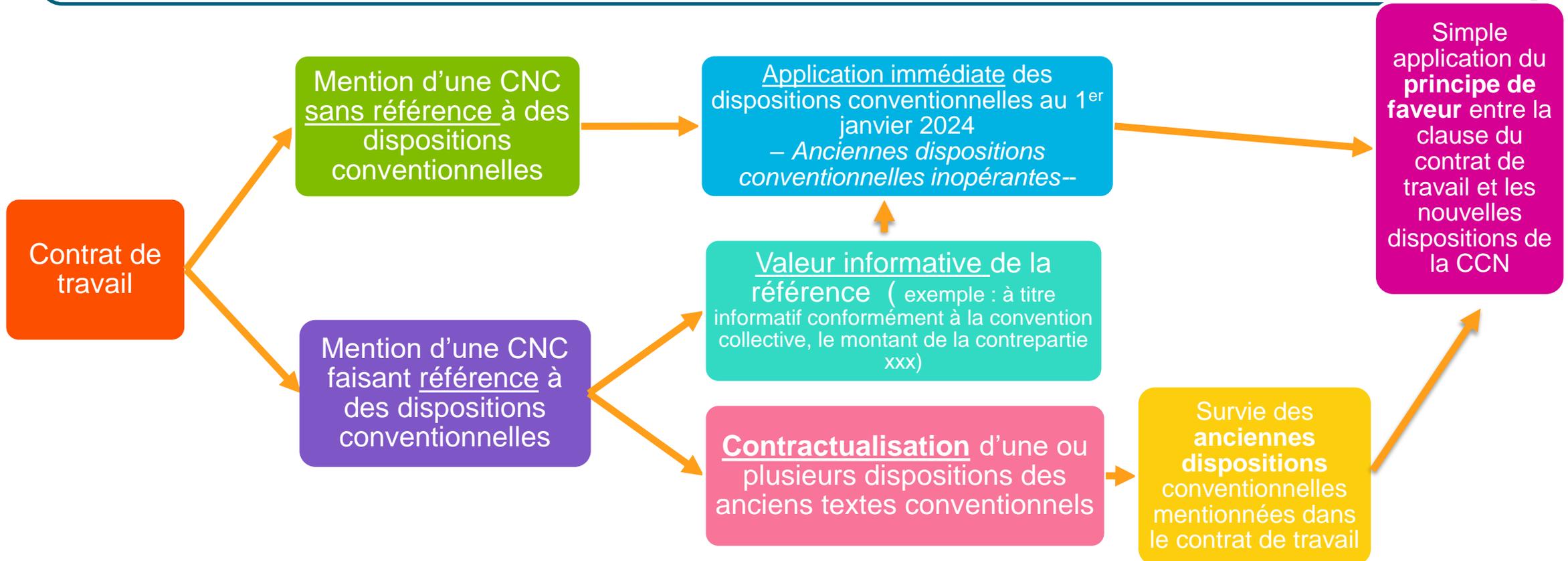
N.B.: Absence de limitation liée à l'appartenance minimale à un groupe d'emploi

Clause de non concurrence

Les clauses de non-concurrence antérieures à l'entrée en vigueur

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**



Le reclassement consécutif à une inaptitude

Reclassement consécutif à une déclaration d'inaptitude

Art. 71
CCN

Bénéficiaires

Tous les salariés (A à I)

Forme de la proposition de reclassement emportant modification d'un élément essentiel

Accord écrit du salarié

Incidence d'une proposition emportant diminution de la rémunération du salarié

Maintien temporaire de la rémunération correspondant à l'emploi pour lequel le salarié a été déclaré inapte

Maintien temporaire de la rémunération

Durée du maintien temporaire de la rémunération	Ancienneté = 1 an et < 3 ans	3 mois à partir de la modification
	Ancienneté = 3 ans et < 5 ans	4 mois à partir de la modification
	Ancienneté = ou > 5 ans	6 mois à partir de la modification
Assiette	La rémunération maintenue correspond à celle que le salarié aurait perçue, s'il avait travaillé dans les conditions de l'emploi pour lequel il a été déclaré inapte.	
Exclusion	Le maintien temporaire n'est pas applicable à la part de la diminution de la rémunération résultant d'une réduction du temps de travail.	

La délégation de pouvoirs

Critères de la délégation

Le délégataire doit disposer :

- de l'**autorité**
- de **moyens** nécessaires à l'accomplissement des missions confiées par délégation
- de la **compétence**

La délégation de pouvoir doit être :

- Certaine
- Non équivoque

Effet de la délégation

- Transfert de responsabilité pénale**

Modalités de la délégation

Délégation de pouvoir en santé et sécurité au travail :

- ❑ **Écrit** déterminant notamment :
 - critères de la délégation ;
 - modalités d'établissement d'une éventuelle subdélégation de pouvoirs ;
 - modalités de prise en charge des frais exposés par le salarié pour assurer sa défense devant la juridiction pénale en cas de mise en jeu de sa responsabilité pénale + apport d'un soutien moral et juridique en proposant une assistance à l'intéressé

Autres délégations :

- ❑ Information **par tout moyen** des salariés titulaires d'une délégation de pouvoirs de l'existence et du contenu de cette délégation

Suivi de la délégation

- ❑ Vérification dans le temps de la cohérence de la délégation avec les fonctions occupées
- ❑ Obligation de formation des délégataires dont l'exercice des pouvoirs délégués exige des connaissances techniques spécifiques

Suspensions de contrat

Les congés payés

Art. 83 et 84
CCNM

Durée et acquisition des congés payés

2,5 jours ouvrables par mois **de travail effectif**

Période d'acquisition au choix :

- 1) 01/06 au 31/05 de l'année suivante
- 2) Année civile = 1^{er} janvier au 31 décembre
- 3) Sur la période annuelle de décompte du temps de travail le cas échéant

+ **Règles d'Ordre Public issues du Code du travail (L. 3141- 5)** qui assimilent les absences suivantes à du travail effectif :

- Périodes de congés payés
- Congé maternité, paternité et accueil de l'enfant, et congé d'adoption
- Contreparties obligatoires en repos
- Les jours de repos des accords pluri hebdomadaire du temps de travail (annualisation)
- Les périodes dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles le contrat est suspendu pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle
- Les périodes de maintien ou rappel au service national


+ **Toutes les périodes de maladie de droit commun (ordinaire et AT MP sans limitation à 1 an) assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés selon arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation du 13 septembre 2023** rendant inapplicables les règles conventionnelles moins favorables d'assimilation dans une certaine limite les périodes de maladie de droit commun à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés selon les tranches d'ancienneté croissante (-> droit à une période complémentaire de maladie assimilée à du travail effectif) SLIDE SUIVANTE

Congés payés

Art. 84
CCNM



Dispositions de branche contraires à la jurisprudence : Cass. Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17340 et n° 22-17638.

Périodes
suspension
contrat de
travail pour
maladie
ou accident non
professionnel



Périodes
de travail
effectif
pour la
détermination
de la durée
du congé

dans la limite de
certaines durées



Groupes d'emplois A, B, C, D et E

- **≥ 1 an d'ancienneté** : 2 mois calendaires d'absence
- **≥ 5 ans d'ancienneté** : 4 mois calendaires d'absence
- **≥ 10 ans d'ancienneté** : 6 mois calendaires d'absence
- **≥ 20 ans d'ancienneté** : 8 mois calendaires d'absence

Groupes d'emplois F, G, H et I

- Limitation à 1 an calendaire d'absence, sans condition d'ancienneté

Appréciation de l'ancienneté à la date d'ouverture de la période de référence

En cas de pluralité d'arrêts de travail pendant la période de d'acquisition = prise en compte de la drée cumulée des absences

Période de prise portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture (règle d'ordre public)

Art. 85
CCNM

Prise des congés payés

Période de prise, en principe :

- **01/05 au 30/04 de l'année suivante**

- ou autre période en fonction des besoins de l'entreprise comportant nécessairement la période du 01/05 au 31/10

Fixation des critères d'ordre des départs en tenant compte **de tout ou partie** des critères suivants :

- activité chez un ou plusieurs autres employeurs,
- situation de famille,
- **date de présentation de la demande de congés,**
- ancienneté dans l'entreprise.

Art. 86
CCNM

Modification des congés payés et rappel en cours de congés

En cas de modification des CP dans un délai de moins d'un mois pour circonstances exceptionnelles :

- remboursement des frais occasionnés

Rappel du salarié en cours de CP :

- remboursement des frais occasionnés
- octroi de 2 jours ouvrables de CP supplémentaires

Art. 87
CCNM

Fractionnement des congés payés

Renvoi à l'art. L. 3141-23 CT : Droit à des jours ouvrables de congés supplémentaires de fractionnement en fonction du nombre de jours du congé principal pris en dehors de la période du 1^{er} /05 au 31/10 de chaque année (2 jours supplémentaires si sont concernés au moins 6 jours ; un jour supplémentaire si entre 3 et 5 jours).



Suppression du droit à congés supplémentaires de fractionnement en cas de fractionnement du congé principal à l'initiative du salarié, ou avec son accord

Art. 88
CCNM

Report des congés payés

Report possible dans un délai de 15 mois suivant le retour du salarié dans l'entreprise à l'issue de la période de suspension en cas de défaut de prise des congés en raison d'une maladie ordinaire ou d'un ATMP



PRINCIPE LEGAL / JURISPRUDENTIEL DE REPORT SANS LIMITE DES CONGÉS PAYÉS EN CAS DE CONGÉ MATERNITÉ OU ADOPTION, ET DE CONGÉ PARENTAL D'EDUCATION



Jurisprudence : Cass. Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17340 et n° 22-17638.

Report des congés payés

Article L 3141-22 CT permet par accord collectif d'aménager le report de prise des congés payés lorsque l'entreprise décompte le temps de travail sur l'année (décompte pluri – hebdomadaire, forfaits annuels) et souhaite caler sa période d'acquisition des congés payés sur la période annuelle de décompte du temps de travail

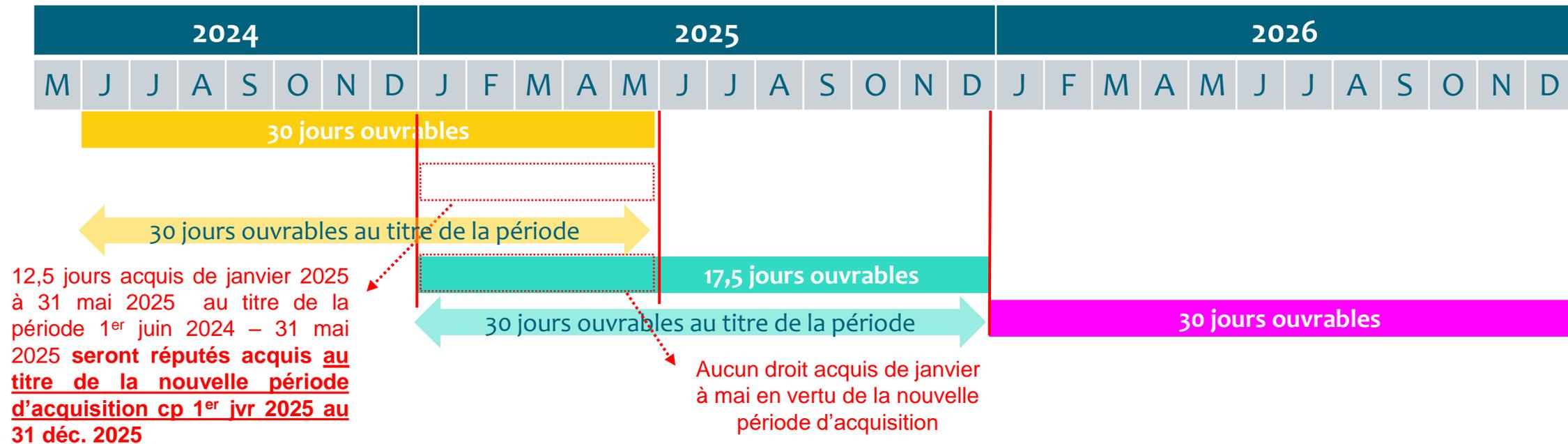
L'accord doit préciser :

- 1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article [L. 3141-24](#) ;
- 2° Les cas précis et exceptionnels de report ;
- 3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;
- 4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés au sixième alinéa de l'article [L. 3121-44](#), au 3° du I de l'article [L. 3121-64](#) et à l'article [L. 3123-1](#). Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée

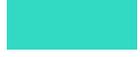
Autre cas de report de prise des congés payés : report de prise pour cause de modification de la période d'acquisition des congés payés liée à un aménagement annuel du temps de travail : forfait heures annuel, forfait jour annuel, aménagement du temps de travail sur l'année

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 d'acquisition correspondant à la période légale d'acquisition des cp à une période correspondant à l'année civile, et ayant au moment du passage une période de prise des cp du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante



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

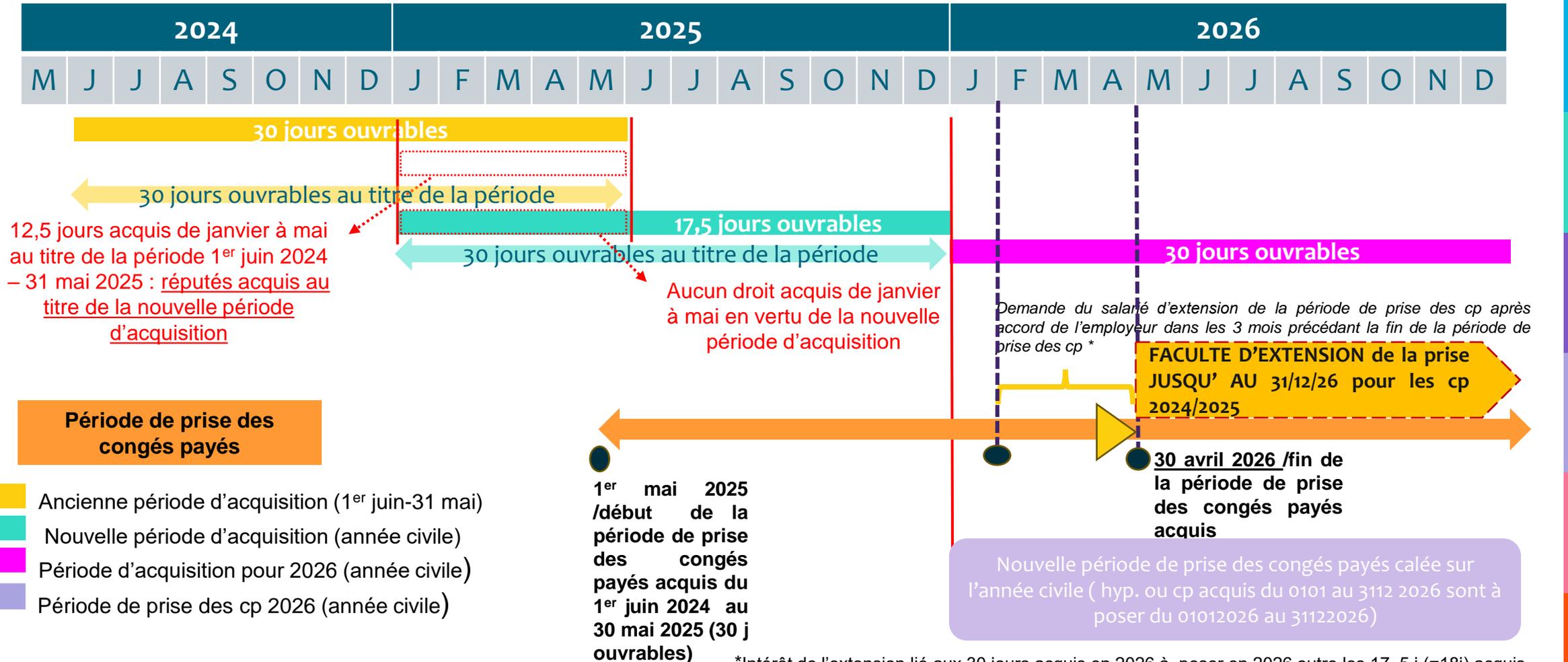
 Nouvelle période d'acquisition (année civile)

 Période d'acquisition pour 2026 (année civile)



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

Report pour cause de modification de la période d'acquisition des congés payés liée à un aménagement du temps de travail (suite) EXEMPLE INFRA



*Intérêt de l'extension lié aux 30 jours acquis en 2026 à poser en 2026 outre les 17,5 j (=18j) acquis entre 1^{er} juin 2025 et 31 dec 2025 à positionner également en 2026 (outre reliquat éventuel 01/06/2023 à 31/05/2024)

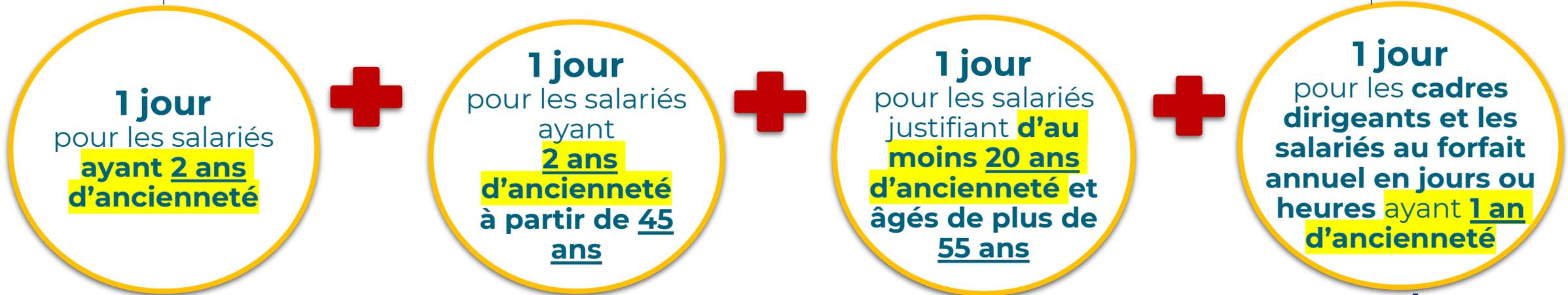
Suspensions de contrat

Les congés payés supplémentaires

Congés payés supplémentaires

Art. 89
CCNM

Primauté de l'accord d'entreprise créant des congés payés supplémentaires portant sur le même objet



Ancienneté/Âge		Salariés dont la durée du travail est décomptée en heures	Salariés cadres dirigeants ou en forfaits heures/jours sur l'année
≥ 1 an et < 2 ans d'ancienneté		0 jour	1 jour
≥ 2 ans d'ancienneté	< 45 ans	1 jour	2 jours
	≥ 45 ans	2 jours	3 jours
≥ 20 ans d'ancienneté	> 55 ans	3 jours	4 jours

Les jours de congés payés supplémentaires ont pour effet de réduire d'autant le nombre d'heures ou de jour de travail convenus dans la convention de forfait

Congés payés supplémentaires

Art. 89
CCNM

Date d'appréciation : date d'expiration de la période de référence pour la détermination du congé payé légal

- *ou en cas de rupture du contrat de travail avant cette date d'expiration, à la date de rupture*

Droit proportionnel à la durée du congé payé légal acquis par le salarié au cours de la période de référence retenue - Cf ou les arrivées ou départs en cours de période, les absences assimilables/ non assimilables à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés

Durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur
Si le nombre de jours de congés payés, congés supplémentaires inclus, n'est pas un nombre entier, règle de **l'arrondi au nombre entier immédiatement supérieur**



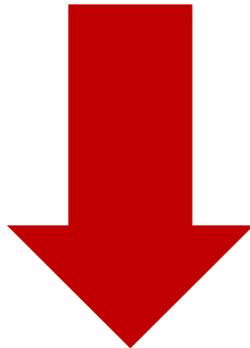
Jurisprudence : Cass. Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17340 et n° 22-17638.

Droits à congés supplémentaires non affectés en cas d'absence du salarié pour raison médicale pendant la période d'acquisition

Congés payés supplémentaires

Art. 89
CCNM

Pour toutes les conclusions du contrat de travail
à compter du 1^{er} janvier 2024



SEULE application des
nouvelles dispositions

Congés payés supplémentaires

**focus sur les salariés présents
avant le 01/01/2024**

MENSUELS (article 29 avenant mensuel)

- 10 ans d'ancienneté → 1 jour ouvrable
- 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise → 2 jours ouvrables
- 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise → 3 jours ouvrables

INGENIEURS ET CADRES (art.14 CCN ingénieurs et cadres)

- 30 ans et 1 an d'ancienneté → 2 jours ouvrables
- 35 ans et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise → 3 jours ouvrables

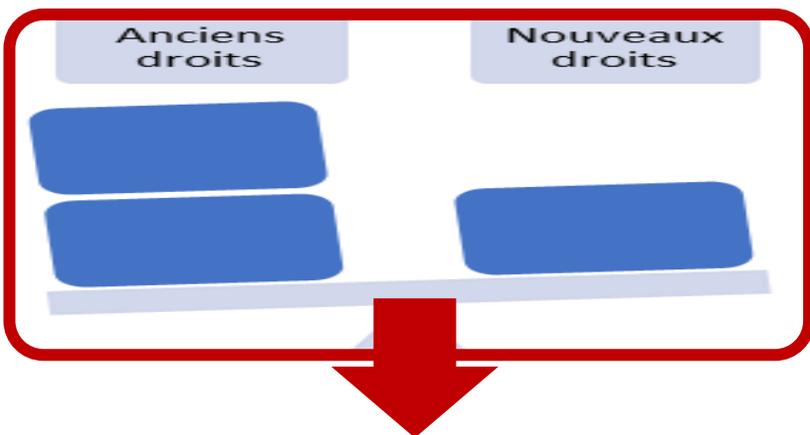
*RAPPEL
Des
dispositions
convention
nelles
actuelles*

Congés payés supplémentaires

Art. 89
CCNM

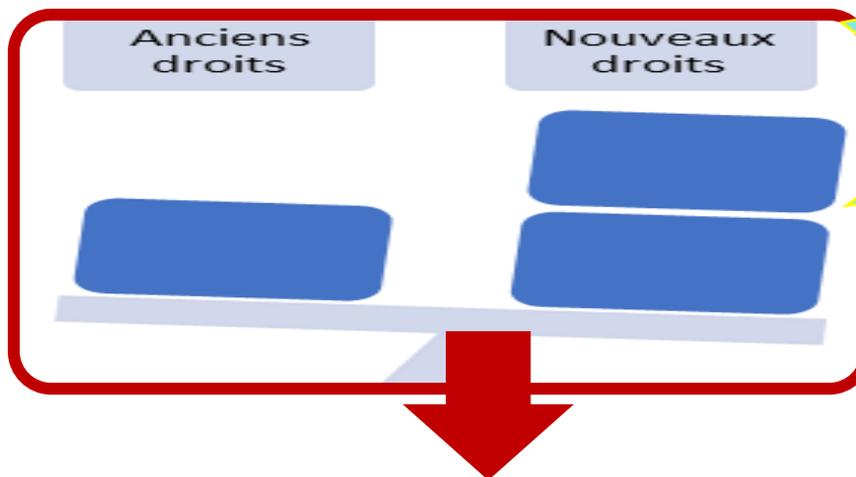
SALARIÉS DONT LE CONTRAT A ÉTÉ CONCLU AVANT LE
1/01/24 – comparatif au 1^{er} janvier 2024

Si anciens droits > nouveaux droits



CAS n°1 : « *groupe fermé* », avec application des anciennes dispositions ; toutefois si entre 2024 et 01/01/2029, la CCNM devient plus favorable, application de la ccnm, sans retour à un comparatif avec anciennes dispositions jusqu'à 01/01/2029, puis réexamen 01/01/2029 *

Si anciens droits ≤ nouveaux droits



CAS n°2 : groupe CCNM, avec application des nouvelles dispositions, mais réexamen 01/01/2029 *

* Obligation de réexamen de la situation à l'issue d'une période de 5 ans, soit au 1^{er} janvier 2029

ISSUE DU REEXAMEN : application du plus favorable, (si anciens droits plus élevés, application jusqu'à rattrapage définitif)

Suspensions de contrat

**Conditions de versement de l'indemnisation
conventionnelle des arrêts de travail pour
maladie ou accident**

Conditions de versement de l'indemnisation

CONDITIONS GENERALES

- * Incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident ;
- * **Justification sous 48H** par certificat médical pouvant donner lieu à contrevisite ;
- * Être **indemnisé par la Sécurité sociale** (= versement des IJSS) **sauf carence de la CPAM** ;
- * Être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres **Etats membres de l'UE ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'EEE**.

Le salarié a 48h
pour adresser
son justificatif

CONDITION D'ANCIENNETE

- * 1 an d'ancienneté ;
- * Exception: **3 mois d'ancienneté** en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise.

CHANGEMENT DE TRANCHE D'ANCIENNETE

En cas d'acquisition de l'ancienneté requise au cours de l'absence et en cas de changement de tranche d'ancienneté, bénéfice immédiat du crédit d'indemnisation afférent

Maladie et accident

Art. 91.1
CCN

Durée et montant d'indemnisation des salariés relevant des groupes d'emplois **A, B, C, D et E**

Ancienneté	Montant	Durée en jours (décompte calendaire)
1 an* à < 5 ans	100%	90 jours
5 ans à < 10 ans	100%	120 jours
10 ans à < 15 ans	100%	150 jours
15 ans et plus	100%	180 jours

* 3 mois en cas d'AT/MP

Durée et montant d'indemnisation des salariés relevant des groupes d'emplois **F, G, H et I**

Ancienneté	1 ^{ère} tranche d'indemnisation		2 ^{de} tranche d'indemnisation		Durée totale du crédit
	Montant	Durée (décompte calendaire)	Montant	Durée (décompte calendaire)	
1 an* à < 5 ans	100%	90 jours	50%	90 jours	180 jours
5 ans à < 10 ans	100%	120 jours	50%	120 jours	240 jours
10 ans à < 15 ans	100%	150 jours	50%	150 jours	300 jours
15 ans et plus	100%	180 jours	50%	180 jours	360 jours

* 3 mois en cas d'AT/MP

Modalités de versement de l'indemnisation

INDEMNISATION VERSEE

- * Indemnisation versée à compter du **1^{er} jour entièrement non-travaillé** (sauf en cas d'absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle où le salarié est indemnisé à partir du 1^{er} jour d'absence) ;
- * Rémunération **brute** que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
 - Rémunération correspondant à l'horaire pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement, pendant l'absence du salarié, sauf si l'augmentation de l'horaire fait suite à l'absence du salarié.
- * Indemnisation qui n'intervient qu'en complément des IJSS perçues par le salarié ;
- * Indemnisation effectuée sous déduction du montant des IJ de la sécurité sociale ou des caisses complémentaires (part des prestations résultant des versements patronaux) perçues par le salarié ;
- * Indemnisation versée **par année civile et par arrêt.**

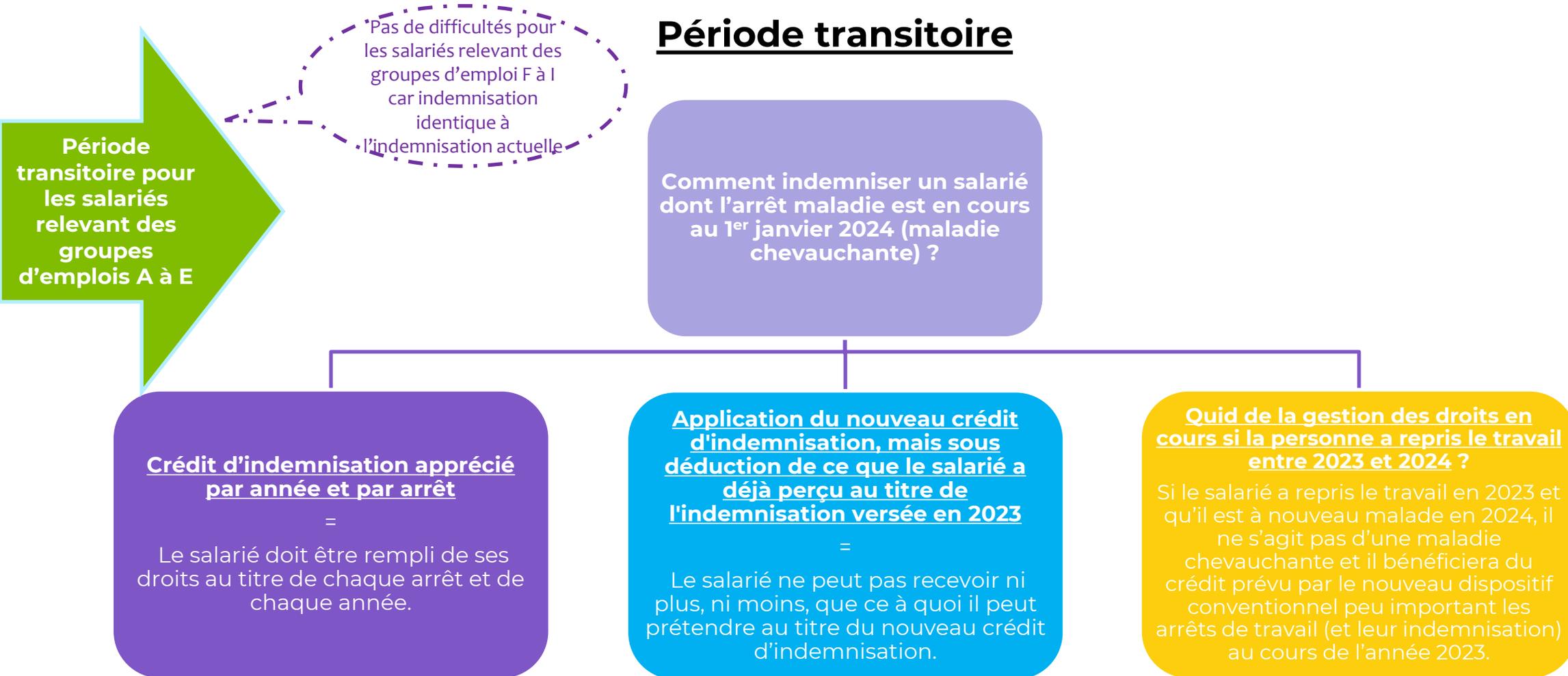
PRINCIPE INDEMNITAIRE

Salarié ne peut percevoir une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Modalités de versement de l'indemnisation

REDUCTION DES IJSS ET REPETITION DE L'INDU

- En cas de réduction des IJSS : IJSS réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire ;
- En cas de répétition de l'indu exercée par la SS : employeur fondé à solliciter le remboursement des sommes versées au titre de l'indemnisation complémentaire.



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 %

Suspensions de contrat

Maternité

Rappel des dispositions légales

Durée du congé maternité

6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après cette même date

Allongement à partir du troisième enfant à charge et en cas de naissances multiples

Indemnisation du congé

Indemnités journalières versées par la Sécurité sociale sous conditions

Statut

Statut protecteur de la salariée pendant la grossesse ainsi que pendant le congé de maternité et à l'issue de ce dernier

Indemnisation complémentaire

Durée

Droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant la durée fixée par le Code du travail

Indemnisation

Si la salariée justifie d'au moins 1 an d'ancienneté à la date de l'arrêt de travail

Indemnisation à hauteur de **100% du brut**

Au cours des périodes de suspension dues au congé maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical

Modalités de versement

Rémunération brute que la salariée aurait perçue si elle avait continué à travailler

Indemnisation effectuée sous déduction du montant des IJ de la sécurité sociale ou des caisses complémentaires (part des prestations résultant des versements patronaux) perçues par la salariée

Salariée ne peut percevoir une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat

Suspensions de contrat

Adoption

Rappel des dispositions légales

Durée du congé
d'adoption

16 semaines depuis le
01/07/21 à dater de
l'arrivée de l'enfant au
foyer

Allongement à partir du troisième enfant à
charge et en cas d'adoptions multiples

Indemnisation du
congé

Indemnités journalières
versées par la Sécurité
sociale sous conditions

Statut

Statut protecteur de
l'adoptant pendant et à
l'issue du congé

Indemnisation complémentaire

Durée

Droit de bénéficier d'un congé d'adoption pendant la durée fixée par le Code du travail

Indemnisation

Si le salarié justifie d'au moins 1 an d'ancienneté à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer

Indemnisation à hauteur de **100 %**

Au cours des périodes de suspension dues à une adoption

Modalités de versement

Rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler

Indemnisation effectuée sous déduction du montant des IJ de la sécurité sociale ou des caisses complémentaires (part des prestations résultant des versements patronaux) perçues par le salarié

Salarié ne peut percevoir une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat

Suspensions de contrat

Congé pour enfant malade

Congé pour enfant malade

Loi

Conditions pour bénéficier du congé pour enfant malade

Maladie ou accident d'un enfant de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du Code de la sécurité sociale

Durée du congé pour enfant malade

Durée maximale de 3 ou 5 jours par an, selon l'âge de l'enfant et en fonction du nombre d'enfants à charge

Indemnisation du congé

Congé non rémunéré

Congé pour enfant malade

Art. 92.3
CCN

Conditions

Bénéfice d'un congé en cas de **maladie ou d'accident** d'un **enfant de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge**

Sur présentation d'un **certificat médical** attestant de la présence nécessaire du salarié auprès de l'enfant

Durée

3 jours par an et par salarié

5 jours par an et par salarié **si** l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans

Indemnisation

Si le salarié justifie d'au moins 1 an d'ancienneté

Maintien de la **moitié de la rémunération brute** qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler **dans la limite de 4 jours par an**

Congé pour enfant malade

Le nombre de jours de congé doit-il être attribué par enfant ou en globalité ?

Le congé est global pour l'**ensemble des enfants composant le foyer**. On vise bien 3 jours par an et **par salarié**.

Comment appliquer le congé lorsque les parents travaillent dans la même entreprise ?

- **Peuvent-ils prendre tous les deux ce congé au même moment ?**

Non, sauf à disposer d'un certificat médical attestant de la présence nécessaire des deux parents auprès de l'enfant

- **L'un pourrait-il bénéficier du congé conventionnel et l'autre du congé légal ?**

Non, ces deux congés ont le même objet. En revanche, chacun des deux parents bénéficie de 3 (ou 5) jours par an de congé pour enfant malade si les conditions permettant de bénéficier des dispositions conventionnelles sont remplies et qu'il dispose d'un certificat médical attestant de sa présence nécessaire auprès de l'enfant.

Suspensions de contrat

Congé pour événement familial

Congés pour événements de famille

Nature

- Autorisation exceptionnelle d'absence
- A prendre dans un délai raisonnable de l'événement

Conditions

- Sans condition d'ancienneté
- Sur demande du salarié
- Sur présentation d'un justificatif

Indemnisation

- Aucune réduction de rémunération
- Assimilation à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel

En cas d'éloignement, afin de permettre au salarié de se rendre sur le lieu de l'événement, l'employeur veille à lui permettre de prendre des jours de repos (CP, RTT, congé sans solde) avant le début du congé pour événement de famille

Congés pour événements de famille

Evènements	Durée
Jours prévus par le Code du travail (ouvrables)	
1° Mariage d'un enfant	1 jour
2° Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité°	3 jours
3° Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
4° Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même	12 jours
5° Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou deuil d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours
6° Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin sans enfant à charge	3 jours
7° Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
8° Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5 jours
Jours prévus par le Code du travail (ouvrés)	
9° Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours
Jours conventionnels (calendaires)	
10° Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	Une semaine
11° Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin en cas d'enfant(s) à charge (non cumulable avec les jours décès prévus au 6° du présent article)	5 jours
12° Décès d'un grand-parent	1 jour
13° Décès d'un petit-enfant	1 jour

Ruptures de contrat

L'ancienneté

Ancienneté « rupture du contrat »

❖ Avantages conventionnels pour lesquels l'ancienneté « rupture du contrat » est prise en compte

Ouverture du
droit aux
indemnités de
rupture

Calcul du
montant des
indemnités de
rupture

Durée du
préavis

Ruptures visées :

- Démission
- Licenciement
- Rupture conventionnelle
- Départ à la retraite
- Mise à la retraite

Ancienneté « rupture du contrat »

Art. 73
CCN

Point de départ de l'ancienneté :

- la date d'embauche du contrat en cours
- ou la date du contrat conclu dans la première entreprise en cas de mutation concertée

Périodes prises en compte

Contrat conclu dans la première entreprise en cas de mutation concertée

Périodes dont la reprise est prévue par les dispositions législatives (- cf slide suivante)

Périodes **non** prises en compte

Contrats de travail antérieurs avec la même entreprise

Missions d'intérim effectuées précédemment dans l'entreprise

Périodes de suspension du contrat dont la durée continue est > à 1 an **sauf** si cette période de suspension correspond à un congé financé par un CET ou **est assimilée, par la loi, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté**

Disposition non applicable aux cadres (F, G, H et I) et aux non-cadres relevant du groupe fermé de l'article 68

SAUF

Ancienneté « rupture du contrat »

Périodes dont la reprise est prévue par les dispositions législatives

CDD s'étant poursuivi en CDI après l'échéance du terme

CDD saisonniers successifs, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme

Missions de travail temporaire effectuées dans les 3 mois précédant l'embauche

Missions de travail temporaire s'étant poursuivies dans l'entreprise sans nouveau contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition

Contrats d'apprentissage suivis par une embauche

Contrats de professionnalisation suivis par une embauche

Stages d'une durée \geq à 2 mois suivis par une embauche

Ancienneté « rupture du contrat »

Spécificité pour les non-cadres

Exclusion des périodes de suspension du contrat dont la durée continue est supérieure à 1 an

SAUF



Périodes d'absences assimilées à du temps de travail effectif par la loi pour le calcul de l'ancienneté

congé
maternité

congé
d'adoption

arrêts de travail
provoqués par un
accident du travail ou
une maladie profes-
sionnelle

congé parental
d'éducation **dans
la limite de la
moitié de sa durée**

congé de présence
parentale

congé de solidarité
familiale

congé de proche
aidant

congé de
formation
économique,
sociale et syndicale

congé pour campagne
électorale

etc.

Liste non
exhaustive

Ancienneté « rupture du contrat »

Spécificité pour les non-cadres

Détermination de l'ancienneté pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Salariés non-cadres (groupes
d'emplois A à E)



Soumis ou ayant été soumis à un forfait
jours sur l'année



Ancienneté acquise au titre des périodes durant
lesquelles le salarié a été lié par une convention de
forfaits en jours sur l'année



Majoration de 50%

Ruptures de contrat

La démission

Durée du préavis

Art. 74.2.1
CCNM

Groupes d'emplois *	Durée du préavis (sauf dispositions plus favorables)
A et B	2 semaines calendaires
C	1 mois calendaire
D et E	2 mois calendaires
F, G, H et I	3 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, le groupe d'emplois est apprécié à la **date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de démissionner** *

* cf. (annexe 4 p. 157) Glossaire relatif au contrat de travail:
• Date de manifestation de la volonté = date à laquelle une décision est émise par son auteur (LRAR=date d'envoi; LRMPCR = date de réception, envoi électronique = date d'envoi)

Point de départ du préavis

Art. 74.2.1
CCNM

Point de départ

La date de notification (*) à l'employeur de la démission

(*) cf. annexe 4 (p. 157) : Glossaire relatif au contrat de travail

Définition de la date de notification

Date à partir de laquelle le destinataire d'une décision est susceptible d'en être informé :

- LRAR = date 1^{ère} présentation lettre ;
- LRMPCR = date du récépissé ;
- envoi électronique = date d'envoi

Jurisprudence :

Si la première présentation de la lettre de licenciement a lieu un samedi, dimanche ou un jour férié ou chômé, le point de départ du préavis est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (Cass. soc., 15 déc. 1977, n° 76-41031)

Absence d'autorisation d'absence pour recherche d'emploi

Pour rappel, en application des stipulations conventionnelles actuelles et applicables jusqu'au 31 décembre 2023, en cas de démission, les salariés bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées pour rechercher un emploi :



- Mensuels : de 20 à 50 heures par mois (selon la durée du préavis)
- Ingénieurs et cadres : 50 heures par mois (pour tout préavis exécuté)

A compter du 1^{er} janvier 2024 :

Suppression des autorisations d'absence pour recherche d'emploi en cas de démission

Ruptures de contrat

Le licenciement

Licenciement pour absences prolongées ou répétées

Art. 91.2
CCN

Conditions de mise en œuvre

Absence prolongée ou absences fréquentes et répétées du salarié entraînant une perturbation dans l'entreprise, rendant nécessaire pour l'employeur de procéder au remplacement définitif du salarié dans un délai raisonnable (rappel des conditions jurisprudentielles)

Indemnité de licenciement

• « **Garantie d'emploi** » à respecter (prise en compte des absences continues ou discontinues) :

- ❑ 2 mois après 1 an d'ancienneté,
- ❑ 4 mois après 5 ans,
- ❑ 6 mois après 10 ans.

Ancienneté appréciée à la date de manifestation de la volonté de l'employeur de notifier le licenciement

• **Possibilité pour l'employeur de s'exonérer de la « garantie d'emploi » en versant une indemnité de licenciement majorée de 50%**

Priorité de réembauchage

A la demande du salarié dans un délai de 3 mois suivant la date de rupture du contrat de travail, information pendant 6 mois à compter de cette même date, des emplois disponibles et compatibles avec sa qualification, situés au sein de la même région dans l'entreprise

Durée du préavis

(hors cas de faute grave ou lourde)

Art. 75.2.1
CCNM

L'ancienneté, le groupe d'emploi et l'âge du salarié sont appréciés à la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté* de licencier le salarié

Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée du préavis (sauf dispositions plus favorables)
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E	Tout âge	3 mois calendaires
	Groupes d'emplois F, G, H et I	Moins de 50 ans	3 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	Au moins 55 ans	6 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires

*** cf. Glossaire RI :**

- Date de manifestation de la volonté = date à laquelle une décision est émise par son auteur (LRAR=date d'envoi; LRMPCR = date de réception, envoi électronique = date d'envoi)

Point de départ du préavis = date de notification** du licenciement

**** cf. Glossaire RI :**

- Date de notification = date à partir de laquelle le destinataire d'une décision est susceptible d'en être informé (LRAR=date 1^{ère} présentation lettre, LRMPCR=date du réception, envoi électronique=date d'envoi)

Exécution du préavis

Art. 75.2.2
CCNM

Situation du salarié au cours du préavis

Le salarié n'a pas retrouvé d'emploi

Le salarié a
retrouvé un emploi

En cas de non-respect des
durées de préavis par le
salarié

En cas de dispense du
préavis totale ou partielle

Inexécution du préavis
d'un commun accord

Possibilité de quitter son emploi sans
l'accord de l'employeur une fois la
moitié du préavis exécutée si le salarié
se retrouve dans l'obligation
d'occuper un nouvel emploi

Versement d'une indemnité
compensatrice à l'employeur

Versement d'une indemnité
compensatrice de préavis par
l'employeur

Aucune indemnité due et le
contrat de travail est rompu à
la date convenue par les
parties

- Délai de prévenance de 7 jours calendaires
- Salarié non redevable de l'indemnité compensatrice de préavis

En pratique, cela suppose une
saisine du CPH par l'employeur

Autorisations d'absences pour recherche d'emploi

	Temps de travail	Volume	Modalités de prise
Décompte en heures	Temps complet	2 heures 30 par jour travaillé (système acquisitif)	Commun accord / regroupement possible
		Dans la limite de 50 heures par mois de préavis	A défaut, fixation alternative : 1 jour par l'employeur et 1 jour par le salarié
	Temps partiel	Volume de 50 heures réduit au prorata temporis par jour travaillé	Commun accord / regroupement possible A défaut, fixation alternative : 1 jour par l'employeur et 1 jour par le salarié
Décompte en jours	Nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ou lorsque les modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la prise des heures selon les modalités de prise visées ci-dessus	2 heures 30 par jour travaillé (système acquisitif) Dans la limite de 50 heures par mois de préavis (réduit au prorata temporis en cas de temps partiel)	A défaut d'accord entre les parties, regroupement des heures pour être attribuées sur un poste entier de travail, dès que le nombre d'heures acquises est suffisant
	Forfait jours sur l'année (y compris les forfaits réduits)	Adaptation de la charge du travail du salarié Si nécessaire, autorisation d'absence de 1 jour par quinzaine travaillée	Commun accord A défaut, fixation alternative : une quinzaine par l'employeur et une quinzaine par le salarié

⚠ Ces absences n'entraînent aucune réduction de rémunération et cessent d'être autorisées lorsque le salarié retrouve un emploi

Montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement

Pour la détermination du montant de l'ICL : ancienneté appréciée à la date de rupture du contrat

Non-cadres

* cf. Glossaire relatif au contrat de travail: Date de rupture du contrat de travail = date à laquelle le contrat de travail expire; date de cessation du contrat de travail

Groupe d'emploi	Assiette	Montant	Période de ref.
A	Moyenne mensuelle de la rémunération brute	<ul style="list-style-type: none"> • $\frac{1}{4}$ mois par année d'ancienneté pour les années ≤ 10 ans • $\frac{1}{3}$ mois par année d'ancienneté pour les années > 10 ans <p>N.B.: Ancienneté comprise entre 8 mois et < 1 an : calcul proportionnel au nb de mois complets accomplis</p>	<p>Selon le plus favorable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salaire des 12 derniers mois précédant la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté de licencier le salarié • Salaire des 3 derniers mois précédant la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté de licencier le salarié <p><input type="checkbox"/> Prise en compte des éléments de rémunération à périodicité supérieure à la période de référence prorata temporis</p> <p><input type="checkbox"/> En cas de suspension du contrat de travail : reconstitution</p>
B			
C			
D			
E			



Spécificité non-cadre en forfait en jours : Pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite => Majoration de 50 % de l'ancienneté

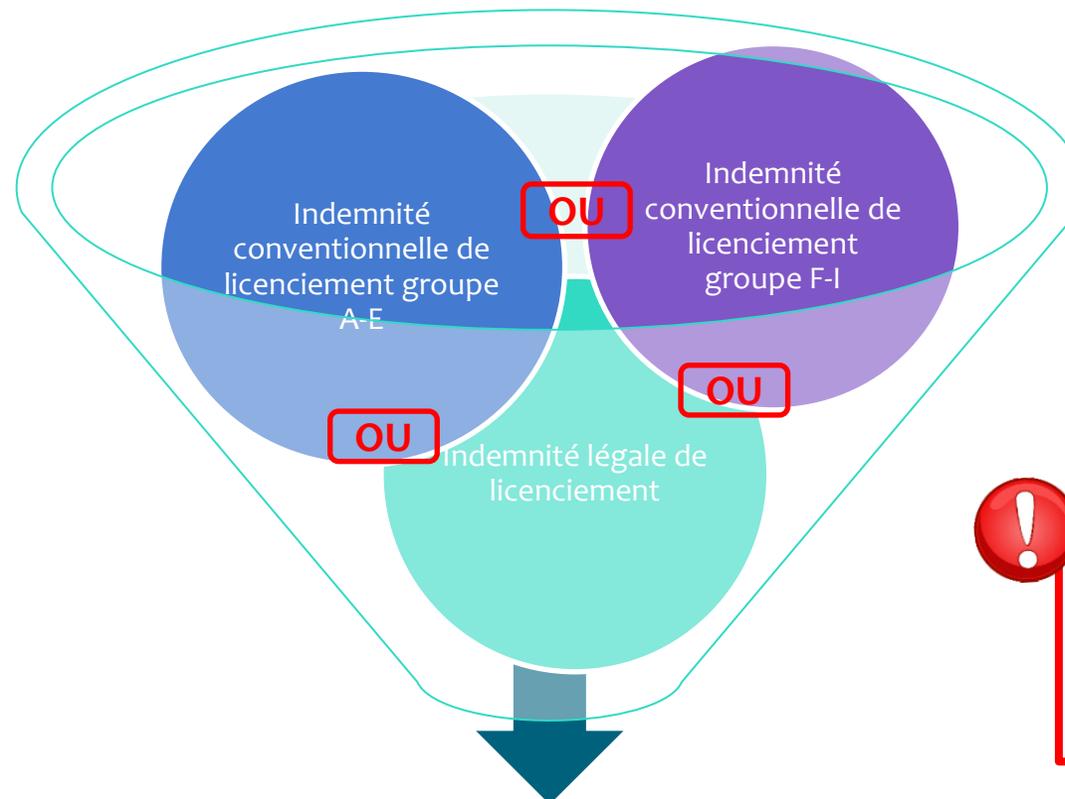
Montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement

Groupe d'emploi	Ancienneté - ouverture du droit	Ancienneté - détermination du montant ICL	Assiette	Montant	Période de ref.	Majoration	Minoration *
F, G, H et I	<p>Ancienneté minimum de 8 mois requise</p> <p>Appréciation à la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté (cf. glossaire RI)</p>	Ancienneté appréciée à la date de rupture du contrat de travail	Moyenne mensuelle de la rémunération brute	<ul style="list-style-type: none"> Ancienneté < 8 ans: ¼ mois de salaire par année d'ancienneté Ancienneté ≥ 8 ans: <ul style="list-style-type: none"> - 1/5^{ème} de mois par année jusqu'à 7 ans ; - 3/5^e mois par année à partir de 7 ans <p>N.B.: Ancienneté comprise entre 8 mois et 1 an : calcul ICL proportionnellement au nb de mois complets accomplis</p> <p>Plafond 18 mois</p>	<p>Selon le plus favorable :</p> <ul style="list-style-type: none"> Salaire des 12 derniers mois précédant la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté de licencier le salarié Salaire des 3 derniers mois précédant la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté de licencier le salarié <p><input type="checkbox"/> Prise en compte des éléments de rémunération à périodicité supérieure à la période de référence <i>prorata temporis</i></p> <p><input type="checkbox"/> En cas de suspension du contrat de travail : reconstitution</p>	<ul style="list-style-type: none"> 20 % pour salariés âgés de 50 ans et moins de 55 ans avec au moins 5 ans d'ancienneté Plancher: 3 mois de salaire 30 % pour salariés âgés de 55 ans et moins de 60 ans avec au moins 5 ans d'ancienneté Plancher: 6 mois de salaire <p>Plafond à 18 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> 5 % pour salariés âgés de 61 ans ; 10 % pour salariés âgés de 62 ans ; 20 % pour salariés âgés de 63 ans ; 40 % pour salariés âgés de 64 ans et plus. <p>Minoration non applicable sous conditions prévues par les dispositions conventionnelles.</p>

*Minoration ne peut aboutir à porter l'ICL à un montant < à celui de l'ILL

Modalités de versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement pour le groupe fermé (art. 68 CCNM)

Les salariés visés par l'article 68 de la CCNM (anciens cadres devenant non-cadres) bénéficient de la formule de calcul la plus avantageuse entre :



Pas de panachage des règles : il convient de calculer l'indemnité conventionnelle du groupe A à E ; l'indemnité conventionnelle du groupe F à I (avec minorations / majorations le cas échéant) et l'indemnité légale de licenciement de manière isolée avec les règles propres à chacune

Retenir l'indemnité de licenciement la plus favorable

Ruptures de contrat

La retraite

A compter du 1^{er} janvier 2024

Art. 77-
2 CCNM

Préavis

1 mois calendaire si ancienneté < 2 ans

2 mois calendaires si ancienneté ≥ 2 ans

Ancienneté pour la durée du préavis : appréciation à la date à laquelle le salarié **a manifesté sa volonté*** de quitter l'entreprise

Point de départ préavis : **date de notification*** à l'employeur du départ volontaire

* cf. Glossaire relatif au contrat de travail:

- Date de manifestation de la volonté = date à laquelle une décision est émise par son auteur (LRAR=date d'envoi; LRMPCR = date de réception, envoi électronique = date d'envoi)
- Date de notification = date à partir de laquelle le destinataire d'une décision est susceptible d'en être informé (LRAR=date 1^{ère} présentation lettre, LRMPCR=date du réception, envoi électronique=date d'envoi)
- Date de rupture du contrat de travail = date à laquelle le contrat de travail expire; date de cessation du contrat de travail

A compter du 1^{er} janvier

Art. 77-
2
CCNM

Indemnité de départ à la retraite

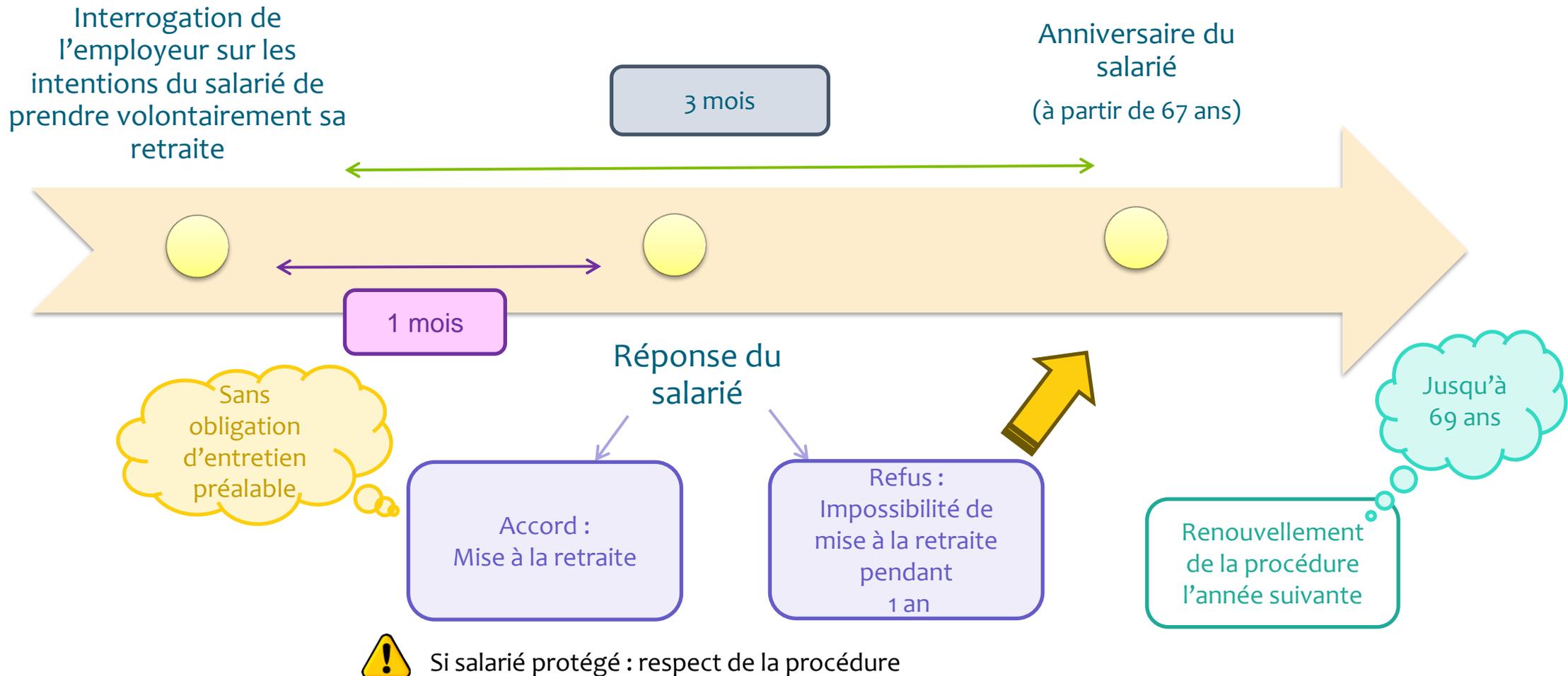
Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
> ou = 2 ans	< 5 ans	0,5
> ou = 5 ans	< 10 ans	1
> ou = 10 ans	< 20 ans	2
> ou = 20 ans	< 30 ans	3
> ou = 30 ans	< 35 ans	4
> ou = 35 ans	< 40 ans	5
> Ou = 40 ans		6

- * cf. Glossaire relatif au contrat de travail:
- Date de manifestation de la volonté = date à laquelle une décision est émise par son auteur (LRAR=date d'envoi; LRMPCR = date de réception, envoi électronique = date d'envoi)
- Date de notification = date à partir de laquelle le destinataire d'une décision est susceptible d'en être informé (LRAR=date 1^{ère} présentation lettre, LRMPCR=date du réception, envoi électronique=date d'envoi)
- Date de rupture du contrat de travail = date à laquelle le contrat de travail expire; date de cessation du contrat de travail

- ❑ **Ouverture du droit et détermination montant** : ancienneté appréciée à la **date de rupture du contrat de travail***
- ❑ **Salaire de référence** : Comme pour le calcul de l'indemnité de licenciement (12 ou 3 derniers mois)
- ❑ **Période de référence** : celle qui précède la date à laquelle le salarié **a manifesté la volonté de quitter l'entreprise***

La mise à la retraite

Rappel de procédure de mise à la retraite avant 70 ans



A compter du 1^{er} janvier 2024

Art. 78-1
CCNM

Avant 70 ans sous réserve de l'accord, ou à partir de 70 ans:

L'employeur est tenu de respecter un **préavis** :

Préavis

1 mois calendaire si ancienneté < 2 ans

2 mois calendaires si ancienneté ≥ 2 ans

Ancienneté pour la durée du préavis : appréciation à la date à laquelle l'employeur **a manifesté sa volonté*** de mettre le salarié à la retraite

Point de départ préavis : **date de notification*** au salarié de la mise à la retraite

* cf. Glossaire relatif au contrat de travail:

- Date de manifestation de la volonté = date à laquelle une décision est émise par son auteur (LRAR=date d'envoi; LRMPCR = date de réception, envoi électronique = date d'envoi)
- Date de notification = date à partir de laquelle le destinataire d'une décision est susceptible d'en être informé (LRAR=date 1^{ère} présentation lettre, LRMPCR=date du réception, envoi électronique=date d'envoi)

A compter du 1^{er} janvier 2024

Art. 78-2
CCNM

Indemnité de mise à la retraite

Indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 C. trav.

Article L. 1234-9 C. trav. → Article R. 1234-2 C. trav.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

- Ouverture du droit** : ancienneté de 8 mois appréciée à la date laquelle l'employeur manifeste sa volonté
- Détermination du montant** : ancienneté appréciée à la date de rupture du contrat de travail
- Salaire de référence** : Comme pour le calcul de l'indemnité de licenciement (12 ou 3 derniers mois)
- Période de référence** : celle qui précède la mise à la retraite

nouvelle convention collective

Prochains événements :

- CCN M présentation synthétique spéciale TPE PME Rémunération
: 24 novembre 2023
- CCN M présentation synthétique spéciale TPE PME Durée du travail
: 01 décembre 2023

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

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

Merci de votre attention