

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

SPECIAL TPE-PME

Durée du travail

01/12/2023

SOMMAIRE

1. Introduction
2. Temps d'habillage et déshabillage
3. Temps d'astreinte
4. Heures de récupération
5. Durées maximales de travail et minimales de repos
6. Heures supplémentaires
7. Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail
8. Forfaits en heures et en jours sur l'année
9. Cadres dirigeants
10. Temps partiel
11. Travail de nuit
12. Travail en continu pour raisons économiques
13. Equipes de suppléance
14. Compte épargne-temps



1. INTRODUCTION

1. Introduction

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

Possibilité d'effectuer 35 heures 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)

2. TEMPS D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE

2. Temps d'habillage et de déshabillage

Conditions ?

Port d'une tenue imposé
par les dispositions
législatives ou
conventionnelles, par le
règlement intérieur ou par
le contrat de travail



**Tenue qui doit être mise
et ôtée dans l'entreprise
ou sur le lieu de travail**
*Notamment en raison
d'impératifs liés à des
raisons d'hygiène et de
sécurité*

Montant ?

Fixation **par l'employeur** :
adaptation de cette
contrepartie aux conditions
d'habillage et de
déshabillage imposées par
l'entreprise

Montant MINIMAL égal à la
**moitié du taux horaire du
SMH applicable au salarié**,
pour chaque semaine
comportant un temps
d'habillage et de
déshabillage

Versement ?

Versement en fin de mois

Possible versement **en une seule
fois** dans le cadre de chaque
période de 12 mois civils

Possible **conversion**, à l'initiative
de l'employeur, ou à la demande
du salarié (après accord de
l'employeur) en un **repos
équivalent**

Possible attribution du repos **en
une seule fois** dans le cadre de
chaque période de 12 mois civils

Modalités de prise du repos fixées
par l'employeur

La contrepartie en
argent est assise sur
le SMH alors que la
contrepartie en
repos se calcule sur
la base du salaire
réel.

**Si le salarié est
mieux rémunéré
que le SMH =>
Nécessité de
proratiser le repos**

2. Temps d'habillage et de déshabillage

Focus : quel calcul appliquer en cas de conversion de la contrepartie financière due en un « repos équivalent » ?

Exemple pour un salarié qui
n'est pas rémunéré au SMH



Un **salarié X**, soumis à la durée légale de travail, occupe **un emploi classé D8** dont le SMH est de 28450 €, ce qui donne un taux horaire de SMH à **15,63 €**

Le salaire réel horaire de ce salarié est de **17 €** (donc supérieur au SMH qui lui est applicable)

Dans cette hypothèse, 1 h de SMH $\neq$ 1 heure de repos équivalent (car le « repos équivalent » se calcule sur la base du salaire réel)

Il faut donc proratiser le repos lorsque le salarié est mieux rémunéré que le SMH :

Contrepartie en repos = **$[(\text{taux horaire du SMH} / \text{taux horaire salaire réel}) \times 60 \text{ minutes}] / 2$**

Contrepartie en repos = $[(15,63 / 17) \times 60] / 2 = \mathbf{27,58}$

Pour 30 min de SMH, la conversion de la contrepartie en repos donne droit à **28 minutes** de repos (arrondi à l'entier supérieur)

2. Temps d'habillage et de déshabillage

Inventorier l'existant : **Obligation** de verser une contrepartie ? Si oui, la **contrepartie** : est-elle du temps de travail effectif ? de l'argent ou de repos ? **Quelle est la source juridique ?**



Le Code du Travail prévoit que la contrepartie est prévue soit par accord d'entreprise ou de branche, soit par le contrat de travail

Si accord d'entreprise

L'accord d'entreprise s'applique exclusivement, peu importe notamment qu'il soit moins favorable

Si contrat de travail

Le contrat de travail s'applique si plus favorable que le nouveau dispositif conventionnel

Source non autorisée par le Code du travail

Si usage ou décision unilatérale

Usages ou décisions continuent de s'appliquer

Que l'usage ou la décision soit plus ou moins favorable que le nouveau dispositif conventionnel : **risque de cumul avec le nouveau dispositif conventionnel**
La somme versée par usage au titre de la **contrepartie** pourrait ne pas valoir contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, celle-ci n'ayant pas été défini dans le cadre légal qui lui est applicable.

Conseil : dénoncer l'usage ou la DUE ou transformer la source juridique



3. TEMPS D'ASTREINTE

3. Temps d'astreinte



Selon la loi, le temps d'astreinte peut être mis en place par accord collectif ou par décision unilatérale avec information de l'inspection du travail et avenant au contrat de travail.

Programmation des astreintes

Comment ?



Instauration dans l'entreprise ou dans l'établissement, pour tout ou partie des salariés, **après avis du CSE** s'il existe



Désormais, l'astreinte s'impose aux salariés de la branche

Quand ?



Détermination **par l'entreprise** des périodes pendant lesquelles les astreintes peuvent être programmées

Sur les repos quotidiens, hebdomadaires, les jours fériés chômés, les jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail, hors congés payés

Information par tout moyen de chaque salarié de son programme individuel d'astreinte : **délai de 15 jours civils** (1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles)

Qui ?



Tous les salariés (que leur temps de travail soit décompté en heures ou en jours)

Incitation à **organiser un roulement** entre les salariés en situation d'astreinte



3. Temps d'astreinte

Contrepartie aux temps d'astreinte

- **Temps d'astreinte** : période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise (C. trav., art. L. 3121-9). Ce temps donne lieu à contrepartie.
- **Temps d'intervention** : période pendant laquelle le salarié est appelé à intervenir. Ce temps d'intervention, y compris le déplacement, constitue du temps de travail effectif et doit être rémunéré comme tel.

Le montant de la contrepartie aux temps d'astreinte est déterminé par l'employeur

MONTANT MINIMAL

Pour chaque période d'astreinte située sur un repos quotidien

Indemnité au moins égale
au taux horaire du SMH
applicable au salarié

Pour chaque période d'astreinte située sur un jour de repos

Indemnité au moins égale à
deux fois le taux horaire du
SMH applicable au salarié

Ces contreparties **se cumulent** en cas d'astreinte sur un repos quotidien et sur un jour de repos

3. Temps d'astreinte

Salarié occupant un emploi classé E9 et travaillant 35 heures hebdomadaires :
SMH applicable à la classe E9 = 30 500€
Taux horaire du SMH :
 $30\,500\text{ €} / 12 / 151,67 = 16,75\text{ €}$

Astreinte le vendredi soir



Taux horaire du SMH
16,75€

Astreinte le samedi



Taux horaire du SMH x 2
33,51€

Astreinte du vendredi soir au
lundi matin



$16,75\text{€} + 33,51\text{€} + 33,51\text{€} =$
83,78€

3. Temps d'astreinte

Versement de la contrepartie

Quelles sont les modalités de versement de la contrepartie au temps d'astreinte ?

Versement en fin de mois

Possible versement **en une seule fois** dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Possible **conversion**, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié (après accord de l'employeur) en un repos équivalent

Possible attribution du repos **en une seule fois** dans le cadre de chaque période de 12 mois civils

Modalités **de prise du repos** fixées par l'employeur

La contrepartie en argent est assise sur le SMH alors que la contrepartie en repos se calcule sur la base du salaire réel.

Si le salarié est mieux rémunéré que le SMH => Nécessité de proratiser le repos

$$[(\text{taux horaire du SMH} / \text{taux horaire salaire réel} \times 60 \text{ minutes})]$$

3. Temps d'astreinte

Focus : quel calcul appliquer en cas de conversion de la contrepartie financière due en un « repos équivalent » ?

Exemple pour un salarié qui
n'est pas rémunéré au SMH



Un **salarié X**, soumis à la durée légale de travail, occupe **un emploi classé D8** dont le SMH est de 28450 €, ce qui donne un taux horaire de SMH à **15,63 €**

Le salaire réel horaire de ce salarié est de **17 €** (donc supérieur au SMH qui lui est applicable)

Dans cette hypothèse, 1 h de SMH ≠ 1 heure de repos équivalent (car le « repos équivalent » se calcule sur la base du salaire réel)

Il faut donc proratiser le repos lorsque le salarié est mieux rémunéré que le SMH :

Contrepartie en repos = [(taux horaire du SMH / taux horaire salaire réel) x 60 minutes]

RAPPEL : à multiplier par 2 si l'on se trouve sur un jour de repos

Contrepartie en repos = [(15,63 / 17) x 60] = **55,16 minutes**

Pour 1h de SMH, la conversion de la contrepartie en repos donne droit à **56 minutes** de repos (arrondi à l'entier supérieur)

3. Temps d'astreinte

Intervention du salarié pour travaux urgents

Articles L. 3132-4 CT et D. 3131-1 CT : Possibilité pour l'employeur, sous sa seule responsabilité et en informant l'inspecteur du travail, de déroger au temps de repos minimaux quotidiens et hebdomadaires en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour :

- 1° Organiser des mesures de sauvetage ;
- 2° Prévenir des accidents imminents ;
- 3° Réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

Intervention pour travaux urgents sur une période de repos quotidien de 11h consécutives

- Octroi d'une **durée de repos équivalente** au temps de repos supprimé
- Si impossibilité d'attribution d'un repos équivalent au temps de repos minimal supprimé = **octroi d'une contrepartie financière égale, pour chaque heure de repos supprimée, à la rémunération calculée en fonction du taux horaire de base**

Intervention pour travaux urgents sur une période de repos hebdomadaire de 24h consécutives

- Octroi d'un temps de repos compensateur d'une durée équivalente au temps de repos supprimé

3. Temps d'astreinte

Suivi des astreintes

Réalisation du suivi

- Le suivi est assuré **par l'employeur, ou par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.**

Remise d'un document écrit au salarié

- L'employeur doit remettre, en fin de mois, à chaque salarié concerné **un document** récapitulant le **nombre d'heures d'astreintes** qu'il a accomplies au cours du mois écoulé ainsi que la **compensation correspondante.**

Information annuelle du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

- Le CSE doit être informé, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, sur le **nombre de salariés concernés par les périodes d'astreinte** et le **volume global d'heures de travail effectif accomplies sur l'ensemble de ces périodes.**

3. Temps d'astreinte

Régime applicable aux forfait-jours

- Incitation à limiter la fréquence des astreintes des salariés dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année
- Compatibilité de l'astreinte avec un décompte du temps de travail en jours sur l'année seulement dans la mesure où l'astreinte ne remet pas en cause l'autonomie du salarié

Contrepartie au temps d'astreinte

Inapplicabilité de la contrepartie prévue pour les salariés soumis à un décompte horaire de leur temps de travail (référence au taux horaire du SMH)

Absence de dispositions conventionnelles : contrepartie fixée au niveau de l'entreprise

Rémunération du temps d'intervention

Intervention nécessitant un déplacement

Rémunération du temps d'intervention, selon les cas, à hauteur **d'une journée ou d'une demi-journée de travail**

Intervention à distance

Absence de dispositions conventionnelles : modalités de rémunération fixées par l'entreprise



Malgré l'absence de dispositions conventionnelles, le temps d'intervention à distance **doit être rémunéré** car celui-ci demeure du temps de travail effectif

4. HEURES DE RECUPERATION

4. Heures de récupération



Dispositif permettant de différer l'exécution d'heures de travail n'ayant pas pu être accomplies en raison de circonstances exceptionnelles

Causes de récupération listées restrictivement :

1. Cause accidentelle, intempérie, force majeure
2. Inventaire
3. Chômage d'1 ou 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels



Récupération collective **ou par roulement** des heures perdues

Par roulement = à **un moment différent** selon les services/ateliers et/ou les salariés.

- Fixation par l'employeur de la **répartition des heures de récupération** dans le respect des durées maximales de travail et minimales de repos
- Information de l'inspection du travail



Possibilité de déroger aux dispositions légales supplétives suivantes (applicables en l'absence d'accord) :

- Récupération dans les 12 mois qui suivent ou qui précèdent la perte collective d'heures de travail
- Ne peuvent pas être réparties uniformément sur toute l'année
- Ne peuvent augmenter la durée du travail de plus d'1h par jour, ni de plus de 8h par semaine



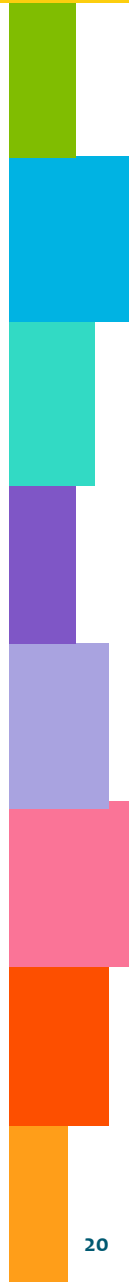
Versement d'une rémunération **égale à celle qui aurait été due** au salarié si ces heures n'avaient pas été déplacées

Pas de majoration au titre des heures supplémentaires = rémunération au taux normal

En présence d'un accord d'entreprise portant des dispositions sur les heures de récupération, c'est l'accord d'entreprise qui prime.



5. DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL ET MINIMALES DE REPOS



5. Durées maximales de travail

Durées maximales quotidiennes

Principe	10 heures
Dérogations	12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ou pour le personnel exerçant une activité de maintenance et de service après-vente
	12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité

Extension des cas de dérogation aux durées maximales quotidiennes

Durées maximales hebdomadaires

Principe	48 heures appréciées sur la semaine
	44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives
Dérogations	En tout état de cause, 42 heures en moyenne sur 24 semaines consécutives
	46 heures sur 12 semaines consécutives pour le personnel de montage sur chantiers, de maintenance et de service après-vente, en cas de surcroît temporaire d'activité : commande exceptionnelle / lancement d'un nouveau produit...
	En tout état de cause, 44 heures sur 24 semaines consécutives pour ces mêmes salariés

Augmentation des durées maximales hebdomadaires / extension des cas de dérogation

5. Durées minimales de repos

	A partir du 01/01/2024
Principe	11 heures
Dérogations	9h pour les salariés exerçant des activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ou entre différents lieux de travail les empêchant de revenir à leur domicile
	9 heures pour les salariés exerçant une activité de garde, de surveillance, et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes
	9 heures pour les salariés exerçant une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport
	9 heures pour les salariés exerçant des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissement pratiquant une organisation du travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante d'une période de repos de 11 heures
	9h pour les salariés exerçant des activités qui s'exercent par périodes de travail fractionnées dans la journée

Extension des cas de dérogation

5. Durées minimales de repos

Contreparties en cas de réduction du repos quotidien

Usage de la faculté de dérogation aux durées minimales de repos quotidien

- Octroi d'une **période de repos d'une durée équivalente** au temps de repos supprimé le plus rapidement possible, par l'allongement du temps de repos d'une autre journée.
- Si impossibilité d'attribution d'un repos équivalent au temps de repos minimal supprimé : **octroi d'une contrepartie financière**
 - Indemnité égale, **pour chaque heure de repos supprimée**, à la **rémunération calculée en fonction du taux horaire de base**
 - Si le repos supprimé est inférieur à une heure : réduction de l'indemnité à due proportion

6. HEURES SUPPLEMENTAIRES

6. Contrepartie financière

Contrepartie financière

Art L. 3121-28 code du travail :

« Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent ».



Rémunération des heures supplémentaires :

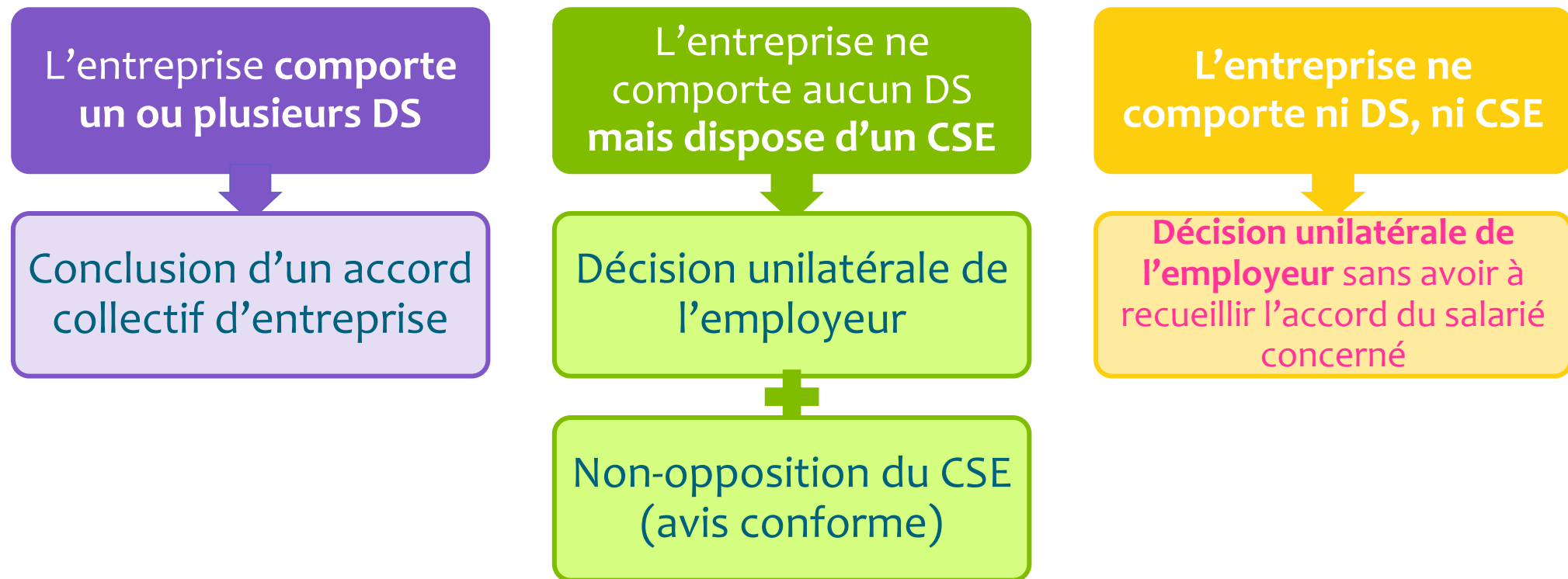
- 8 premières heures au-delà de la durée légale majorées à 25 %
- les suivantes à 50 %

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les 8 premières heures s'apprécient en moyenne sur la période de décompte.

6. Repos compensateur équivalent

Mise en place d'un repos compensateur équivalent

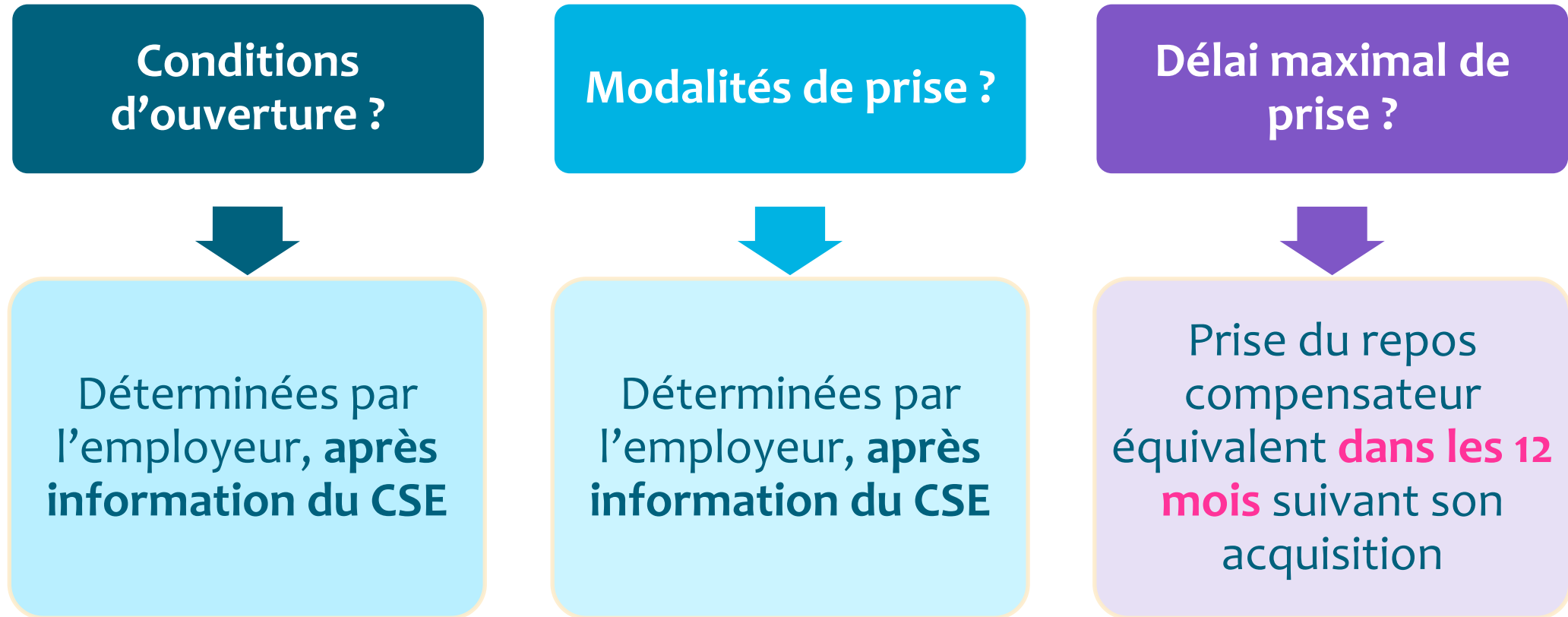
En application directe de l'accord de branche : possible **remplacement de la majoration des 4 premières heures supplémentaires par un repos compensateur**



Nécessité de recueillir l'accord du salarié pour remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires **comprises dans le contingent complémentaire de 80 heures** par un repos compensateur

6. Repos compensateur équivalent

Prise du repos compensateur équivalent



Informez le salarié de son droit à repos compensateur : mention sur le bulletin de paie, à défaut, le délai de prescription court à compter du jour où le salarié a connaissance de ses droits (Cass. soc., 08 oct. 2014, n° 13-16840).

6. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Volume du contingent de base

En principe

220 heures
par an et par
salarié

En cas de
décompte du
temps de travail
sur une période de
12 mois consécutifs

Réduction
à 175 heures
par an
et par salarié

Volume des contingents complémentaires

MOBILISABLES EN TOUT OU PARTIE, ALTERNATIVEMENT OU CUMULATIVEMENT

! Attention au respect des
durées maximales de travail

Contingent
unilatéral

80 heures
mobilisables **une**
année sur deux par
l'employeur lorsque
l'activité le justifie

Taux de
majoration
applicable (25
ou 50%) majoré
de 25 points
(50% ou 75%)

Pas de report ni de
fractionnement :
impossible de le
mobiliser à 40h une
année, puis 40h
l'année suivante

Seul l'accord exprès
du salarié permet
de remplacer le
paiement de l'HS
par un repos
compensateur

Contingent
concerté

150 heures
mobilisables **avec**
l'accord écrit du
salarié chaque
année

Augmentation du contingent d'heures supplémentaires à disposition de l'employeur :
seules les heures effectuées en dehors de ces contingents ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos

6. Contrepartie obligatoire en repos



Contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent (en plus du paiement majoré des heures supplémentaires)

Montant de la contrepartie obligatoire en repos

Entreprises de 20 salariés au plus

50% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent (soit 30 minutes)

Entreprises de plus de 20 salariés

100% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent (soit une heure)

Renvoi à l'art. L. 3121-33 C. trav.

6. Contrepartie obligatoire en repos

Modalités de prise

Conditions et modalités de prise ?

- Déterminées par l'employeur, après **information du CSE**

Acquisition d'un repos
au moins égal à la
valeur horaire de sa
journée de travail

Demande par écrit
par le salarié

Réponse de l'employeur :
si refus, fixation par
l'employeur d'une autre
date de repos

Date à laquelle le
salarié souhaiterait
prendre son repos

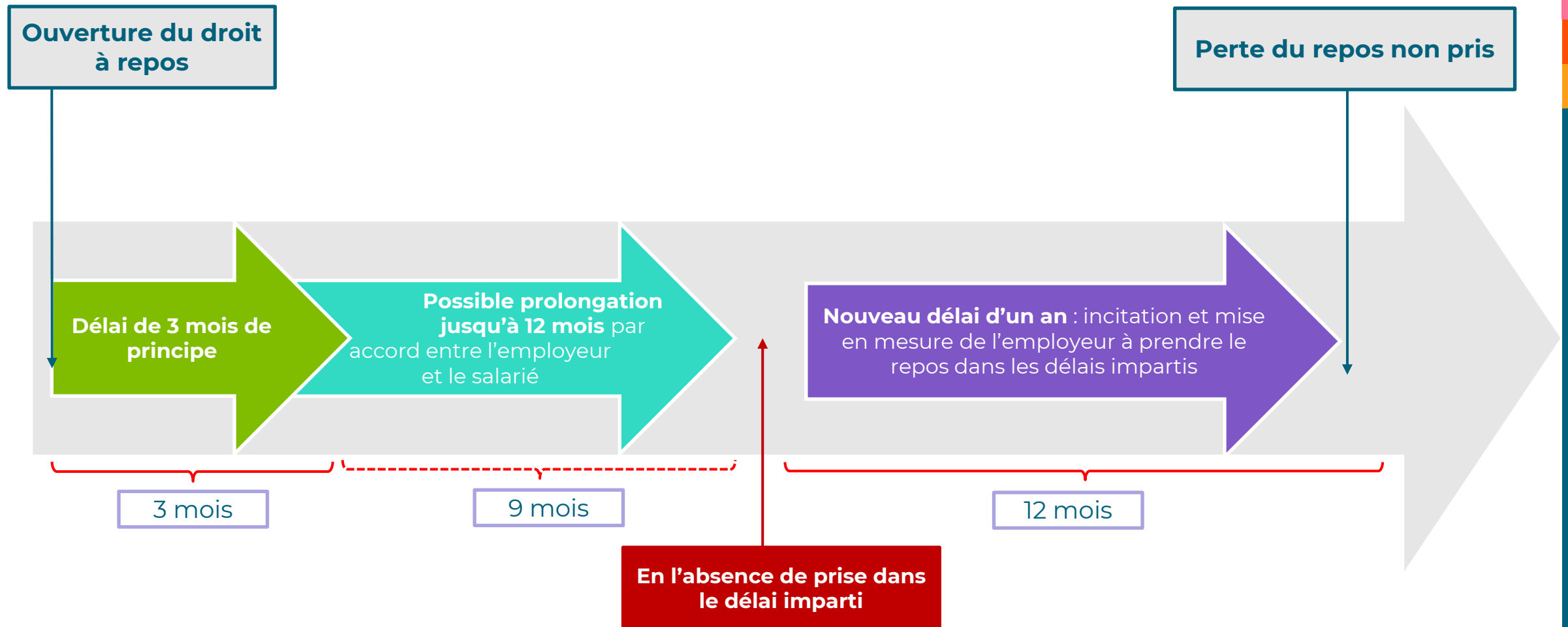
Ouverture du droit

*Sous un délai de 7 jours ouvrés à
compter de la réception de la demande*

1 mois minimum

6. Contrepartie obligatoire en repos

Délai de prise



7. DECOMPTE PLURI-HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

7. Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Mise en place du décompte pluri-hebdomadaire

Si des DS sont présents dans l'entreprise : obligation d'ouvrir des négociations

En l'absence de DS

Ne dispense pas l'entreprise de son obligation de négociation au titre des NAO relatives à la durée du travail

Absence de limite temporelle : n'importe quelle NAO

Mise en place pour la 1^{ère} fois

Preuve que la NAO ait précisément porté sur la mise en place d'un décompte pluri-hebdomadaire

Pas de mise en place pour la 1^{ère} fois

Mise en place **pas abordée** dans le cadre des NAO précédentes de l'entreprise : **obligation d'engager la négociation**

Mise en place **abordée** dans le cadre des NAO précédentes de l'entreprise sans parvenir à un accord : **pas d'obligation d'engager la négociation**

Pas d'obligation d'engager la négociation

Succès de la négociation

Échec de la négociation

Mise en place du décompte pluri-hebdomadaire en application de la CCNM

Consultation du CSE, s'il existe, ou information par tout moyen des salariés

7. Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Régime

Champ d'application :

- Tous les salariés : temps plein et **temps partiel (avenant)**
- Tous les contrats : CDI, CDD, mission d'intérim

Période de référence :

Période de décompte **supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois consécutifs**

Période portée à la connaissance des salariés par tout moyen

Durée du travail :

Horaire moyen sur la période de référence pouvant être **inférieur, égal ou supérieur à 35 heures :**

- Horaires pouvant **varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire** (compensation des heures effectuées au-delà et en deçà du volume horaire moyen)
- L'aménagement peut aussi s'effectuer par **l'attribution de jours de repos.**

Rémunération :

- Lissage de la rémunération
- Absence de limite haute déclenchant le paiement des HS à la semaine

7. Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Régime

Programmation

La programmation **préalable** portant sur **toute la période de décompte n'est plus obligatoire.**

Volume horaire hebdomadaire programmé de **manière collective ou individuelle** (si l'activité des salariés le justifie).

Si programmation individuelle :
Document de contrôle à établir faisant apparaître la durée de travail accomplie chaque semaine

Modification du volume horaire de travail ou des horaires :

Respect d'un délai de prévenance **d'au moins 9 jours civils** **sauf contrainte technique, économique ou sociale**

Obligation d'octroyer une contrepartie :
pour chaque mois au cours duquel cette situation se présente : contrepartie $\geq$ à une indemnité égale à la **moitié du taux horaire de base** du salarié (versement mensuel ou annuel et possible conversion à l'initiative de l'employeur en un repos équivalent).

En cas d'activité partielle ou d'APLD :

Possibilité **d'interrompre le décompte pluri-hebdomadaire pour recourir à l'activité partielle** après consultation du CSE ou, en l'absence de CSE, information des salariés concernés

En cas d'attribution de jours de repos (ex-JRTT)

- Positionnement de **25% des jours de repos au choix du salarié**
- Programmation des dates de prise des jours ou demi-journées de repos, autant que possible, **en début d'année**
- Modification des dates de repos avec information des salariés au moins **5 jours à l'avance** **sauf circonstances exceptionnelles**, (sur consultation préalable des DS et du CSE)

7. Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Quel sera le sort des périodes de décompte en application directe de dispositions conventionnelles amenées à disparaître en cours au 1^{er} janvier 2024 ?

Sécurisation des périodes de décompte en cours

À la date d'entrée en vigueur de la CCNM, les entreprises pourront, **jusqu'à la fin de période de décompte en cours dans l'entreprise**, continuer de recourir aux modes d'aménagements du temps de travail issus ...

... de l'article 5 de l'accord national du 23 février 1982 (**travail selon un cycle de 12 semaines au plus**);

... de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 (**temps partiel annualisé**);

... de l'article 5 de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 (**réduction d'horaire par attribution de JRTT**);

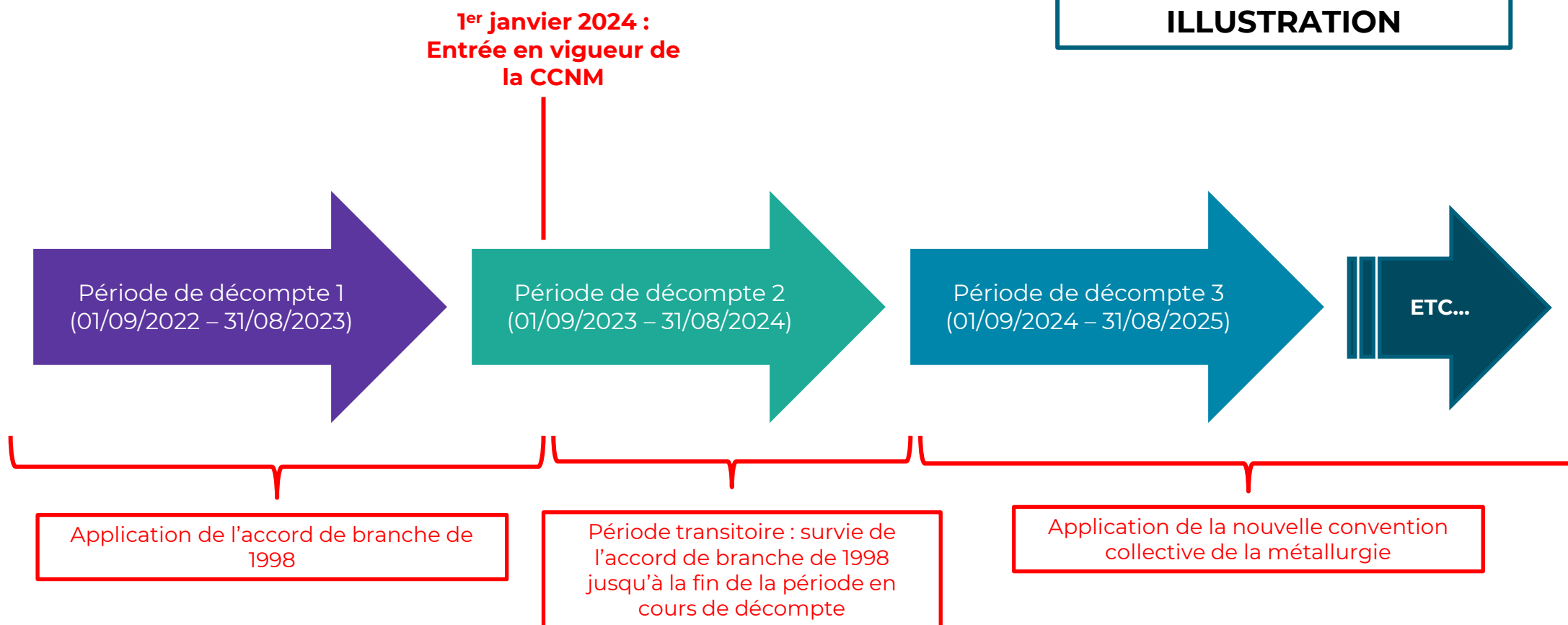
... de l'article 8 de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 (**organisation du temps de travail sur l'année**).

En présence d'un accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail, l'accord d'entreprise prime et continue de s'appliquer.

7. Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

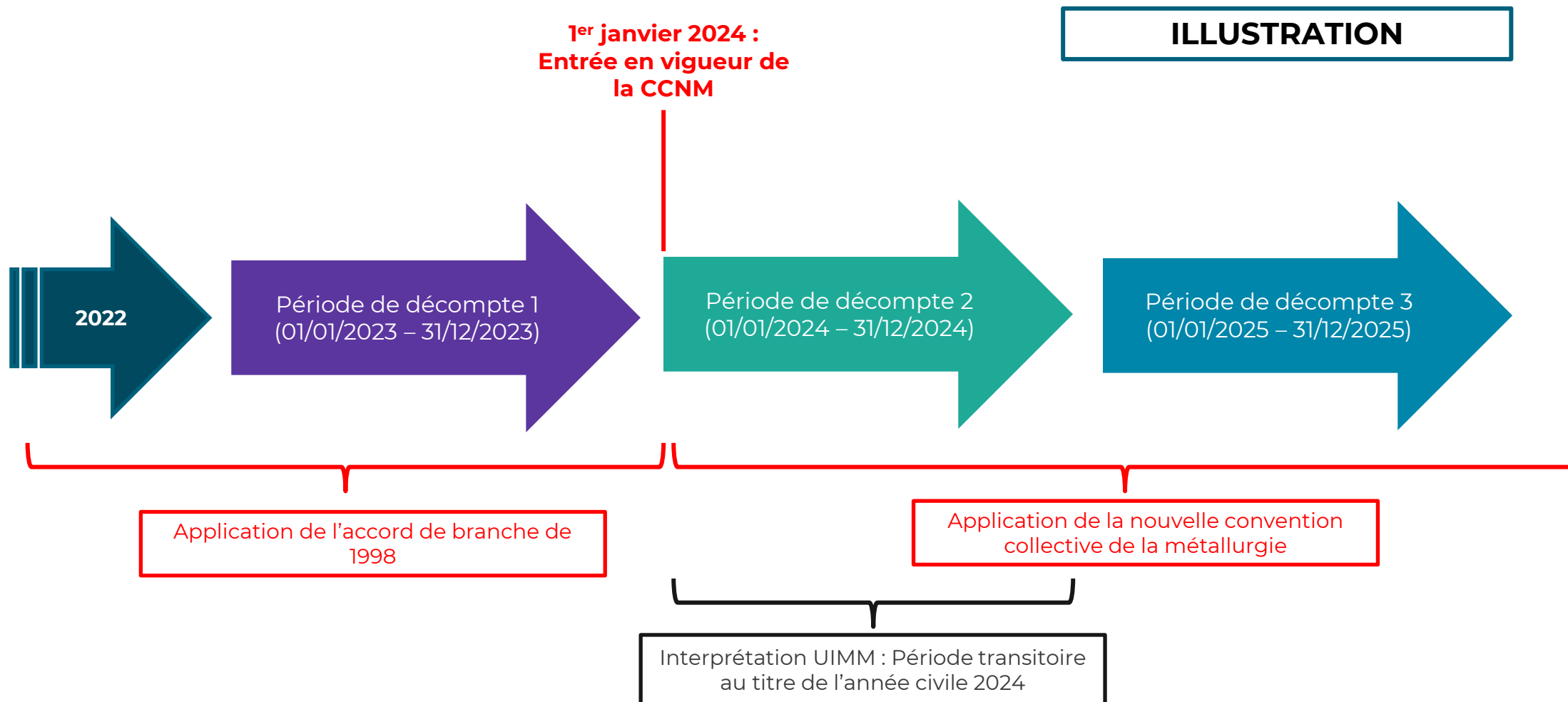
Quel sera le sort des périodes de décompte en cours au 1er janvier 2024 ?

ILLUSTRATION



7. Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Quel sera le sort des périodes de décompte en cours au 1er janvier 2024 ?



7. Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Quel formalisme pour les entreprises qui pratiquent le décompte pluri-hebdomadaire en application directe de dispositions conventionnelles amenées à disparaître ?

Nécessité de se conformer à la CCNM pour la prochaine période de décompte suivant l'entrée en vigueur de la CCN



1

Dénoncer les précédentes DUE ou pratiques si elles comportaient des avantages par rapport à la stricte application des anciennes dispositions conventionnelles

2

Adopter une nouvelle DUE d'application directe du dispositif décliné à l'entreprise (*champ d'application, période de référence, volume horaire moyen retenu, modalités de prise de jours, modification des programmations, etc.*) supposant :

- Consultation préalable du CSE s'il existe
- A défaut de CSE, information par tout moyen du personnel

8. FORFAITS SUR L'ANNEE

8. Forfait en heures sur l'année

Champ des bénéficiaires

Peuvent bénéficier d'une convention de forfait en heures sur l'année :

Adaptation à la
nouvelle
classification

Les salariés relevant des **GROUPES D'EMPLOIS F, G, H, ET I** dont la nature des fonctions **NE LES CONDUIT PAS À SUIVRE L'HORAIRE COLLECTIF** applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Les autres salariés, dès lors qu'ils disposent d'une **RÉELLE AUTONOMIE** dans l'organisation de leur emploi du temps.

Plus précisément, sont concernés les salariés :

... dont la présence dans l'exercice de leurs fonctions est nécessaire **PENDANT UN VOLUME HORAIRE QUANTIFIABLE PAR AVANCE**

... mais dont l'horaire de travail **NE PEUT ÊTRE PRÉDÉTERMINÉ** en raison de la **NATURE DES MISSIONS QUI LEUR SONT CONFIEES**

... et qui disposent d'une **AUTONOMIE DANS L'ORGANISATION DE SON EMPLOI DU TEMPS** par rapport aux horaires auxquels sont habituellement soumis les équipes, services ou ateliers et/ou équipements auquel ils sont affectés.

8. Forfait en heures sur l'année

Régime

Période de décompte : 12 mois consécutifs, déterminée par l'employeur

Inclusion d'heures supplémentaires dans le volume horaire annuel sur la base duquel la convention de forfait est conclue

Volume horaire maximal :
volume horaire légal (35h)
majoré de 20% au plus (max 42h en moyenne sur l'année)

Nécessaire respect des durées maximales de travail

Variations d'horaires possibles,
dans le respect de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait

Établissement d'un **document de contrôle des horaires** par l'employeur faisant apparaître la durée du travail accomplie sur la semaine

→ *plus d'obligation de faire apparaître la durée journalière*

Lissage de la rémunération sur la base de la durée hebdomadaire convenue dans le forfait

SMH applicable au salarié majoré de 15% (jusqu'à 38h30) ou 30% (jusqu'à 42h)

Possibilité d'effectuer des heures au-delà du volume du forfait : complément de rémunération au plus tard à la fin de la période de décompte (salaire réel mensuel / volume horaire moyen mensuel convenu)

En cas d'absence :

- Déduction des heures non-travaillées de la rémunération mensuelle lissée du salarié le mois de son absence
- Indemnisation calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée

En cas d'arrivée/départ en cours de période :

régularisation de la rémunération sur la base du temps réel de travail du salarié au cours de la période de travail

Avec l'accord du salarié

8. Forfait en jours sur l'année

Champ des bénéficiaires

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année

Adaptation à la nouvelle classification

Les salariés relevant des **GROUPES D'EMPLOIS F, G, H, ET I** qui disposent d'une **AUTONOMIE DANS L'ORGANISATION DE LEUR EMPLOI DU TEMPS**, et dont la nature des fonctions **NE LES CONDUIT PAS À SUIVRE L'HORAIRE COLLECTIF** applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Les autres salariés, dont la durée du temps de travail **NE PEUT ÊTRE PRÉDÉTERMINÉE** et qui disposent d'une **RÉELLE AUTONOMIE** dans l'organisation de leur emploi du temps **POUR L'EXERCICE DES RESPONSABILITÉS QUI LEUR SONT CONFIÉES**.

Si le salarié n'est pas cadre, majoration de l'ancienneté à 50% de la durée passée en forfait jours lors du calcul des indemnités de rupture

Plus précisément, sont concernés les salariés :

...dont le volume horaire **NE PEUT ÊTRE PRÉDÉTERMINÉ** en raison de la nature de leurs missions.

...qui disposent d'une autonomie leur permettant **D'ADAPTER LE VOLUME DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL ET SA RÉPARTITION** au sein de chaque journée de travail en cohérence avec le niveau de leurs responsabilités et de leurs contraintes professionnelles.

...sauf contrainte impérative inhérente à leurs missions, qui **NE SE VOIENT PAS IMPOSER DES HORAIRES** d'arrivée ou de départ.

L'employeur doit préciser au salarié **par tout moyen** l'autonomie dont il dispose.

≠ aujourd'hui : définition des caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie du salarié **dans le contrat de travail**

8. Forfait en jours sur l'année

Régime

Période de décompte :

12 mois consécutifs, déterminée par l'employeur

Volume annuel de jours de travail :

✓ Déterminé par le contrat de travail :
maximum 218 jours

✓ Les jours de CP conventionnels supplémentaires réduisent d'autant le nombre de jours de travail convenus (donc viennent se rajouter au nombre de jours de repos obtenu).

Renonciation aux jours de repos :

rémunération des jours supplémentaires de travail dans la limite de 235 jours

✓ Avenant annuel au contrat de travail précisant le nombre de jours de travail supplémentaire

✓ **Majoration de 10%** de la rémunération des jours de repos auxquels le salarié renonce



Répartition du temps de travail : par journées ou demi-journées sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine

Rémunération forfaitaire mensuelle, indépendante du nombre d'heures de travail accomplies durant la période de paie

Valeur journalière : rémunération mensuelle / 22 ; valeur d'une demi-journée = rémunération mensuelle / 44
Rémunération au moins égale au SMH applicable au salarié majoré de 30% (y compris pour la prime d'ancienneté pour les non-cadres)

Contrôle du nombre de jours de travail

Etablissement **annuel** par l'employeur, d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées

8. Forfait en jours sur l'année

Régime

A articuler
avec les NAO

Entretiens périodiques : au moins une fois par an, avec le supérieur hiérarchique du salarié

- *Thèmes à aborder* : Organisation du travail et charge de travail ; moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ; articulation activité professionnelle / vie personnelle ; rémunération

Évaluation et suivi régulier de la charge de travail :

- ✓ *Objet* : garantir une charge de travail raisonnable
- ✓ *Moyen* : mise en place par l'employeur d'un dispositif de suivi de la charge de travail

Droit à la déconnexion : modalités d'exercice définies par l'employeur et communiquées par tout moyen au salarié

- ✓ *Objet* : assurer le respect de la vie personnelle et familiale du salarié
- ✓ *Forme* : droit de ne pas être sollicité au moyen des outils numériques, ni d'en faire usage pendant les temps de repos et de congé du salarié

Activité partielle : maintien de salaire à 100% si mise en œuvre dans les conditions de l'art. L. 5122-1 C. trav. (**sauf APLD**)

En cas d'absence :

- Déduction des journées ou demi-journées non-travaillées de la rémunération mensuelle lissée du salarié le mois de son absence
- Indemnisation calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée

En cas d'arrivée/départ en cours de période :

régularisation de la rémunération sur la base du nombre réel de journées ou demi-journées travaillées du salarié au cours de la période de travail

8. Forfait en heures et en jours sur l'année

Quel sera le sort des conventions individuelles de forfait en heures ou en jours conclues sur le fondement de l'ANB du 28 juillet 1998 ?

Pas de remise en cause des conventions individuelles de forfait en heures et en jours sur l'année valablement conclues en application de l'ANB du 28 juillet 1998

Poursuite, de plein droit, de ces conventions individuelles de forfait en heures et en jours sur l'année

Accord du salarié pas nécessaire pour continuer à appliquer les conventions individuelles de forfait sur l'année



En présence d'un accord d'entreprise sur les forfaits heure ou forfaits jours, l'accord d'entreprise prime et continue de s'appliquer.

9. CADRES DIRIGEANTS

9. Cadres dirigeants

Application **des seules dispositions légales** relatives aux cadres dirigeants

Salariés visés

- Salariés dont l'importance des responsabilités implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps
- Salariés habilités à prendre des décisions de façon largement autonome
- Salariés percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération de l'entreprise



➤ **Plus besoin de l'accord du salarié** : application, de plein droit, du régime des cadres dirigeants si le salarié répond aux critères légaux



Participation à la direction de l'entreprise

Durée du travail

- Dispositions relatives à la réglementation de la durée du travail **inapplicables aux cadres dirigeants**
- sauf celles relatives aux congés payés et compte épargne temps

Rémunération

- Application du SMH correspondant au classement de l'intéressé applicable au salarié en forfait en jours sur l'année
- Rémunération indépendante du nombre d'heures de travail accomplies durant la période de paie
- Valeur de la journée de travail : 1/30^{ème} du salaire mensuel
- Pas de maintien de salaire en cas d'activité partielle → maintien dans les mêmes conditions que les autres salariés, soit 70% du salaire (R. 5122-18 C. trav.)

10. TEMPS PARTIEL

10. Temps partiel

Le temps partiel peut être mis en place soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur : procédure distincte selon les cas

À la demande du salarié

Priorité d'accès

- **Priorité** au bénéfice des salariés à temps complet souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.
- **Information** de la part de l'employeur de la **liste des emplois disponibles**.

Demande des salariés

- **Formalisme** : demande du salarié adressée à l'employeur par **LRAR** ;
- **Contenu** : la durée et la répartition du travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire ;
- **Délai** : demande adressée **au moins 6 mois avant** la date prévue de passage à temps partiel.

Réponse de l'employeur

- **Délai** : 3 mois à compter de la réception de la demande du salarié ;
- **Formalisme** : réponse écrite en cas de refus de passage à temps partiel.

À l'initiative de l'employeur

Tentative de négociation en présence de DS

- **Principe** : tentative nécessaire **dans toute entreprise pourvue de DS** en cas de mise en place du travail à temps partiel **pour la 1^{ère} fois** ;
- **Dérogation** : sauf si la mise en place du temps partiel a été négociée **dans le cadre des précédentes NAO** ;
- Pas d'obligation de parvenir à un accord.

Accord individuel

- En l'absence d'accord à l'issue de la négociation : mise en place du travail à temps partiel **par accord individuel** ;
- Nécessaire **accord exprès** du salarié à temps complet qui passe à temps partiel ;
- En cas de refus du salarié d'exercer un emploi à temps partiel : le refus n'est pas constitutif d'une faute, ni d'un licenciement

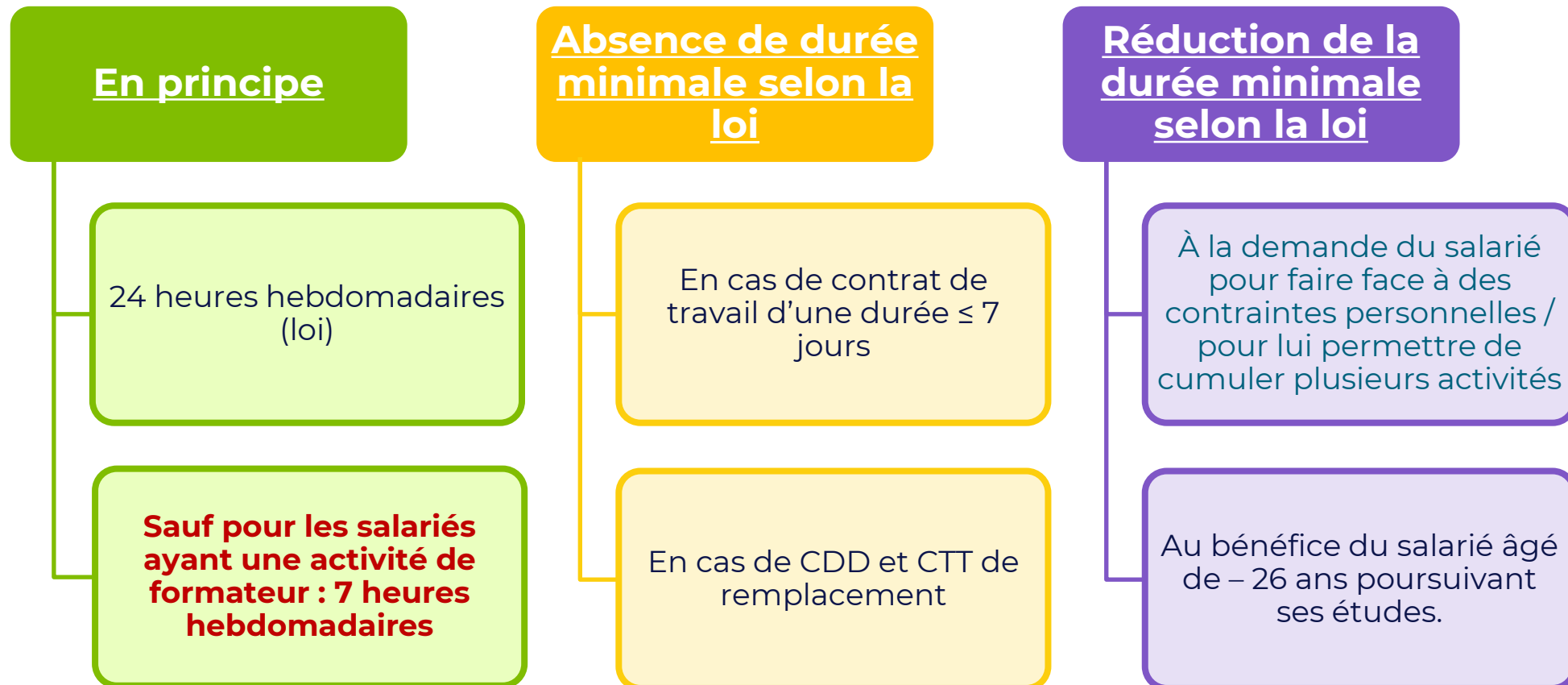
10. Temps partiel

Mise en place du temps partiel à l'initiative de l'employeur



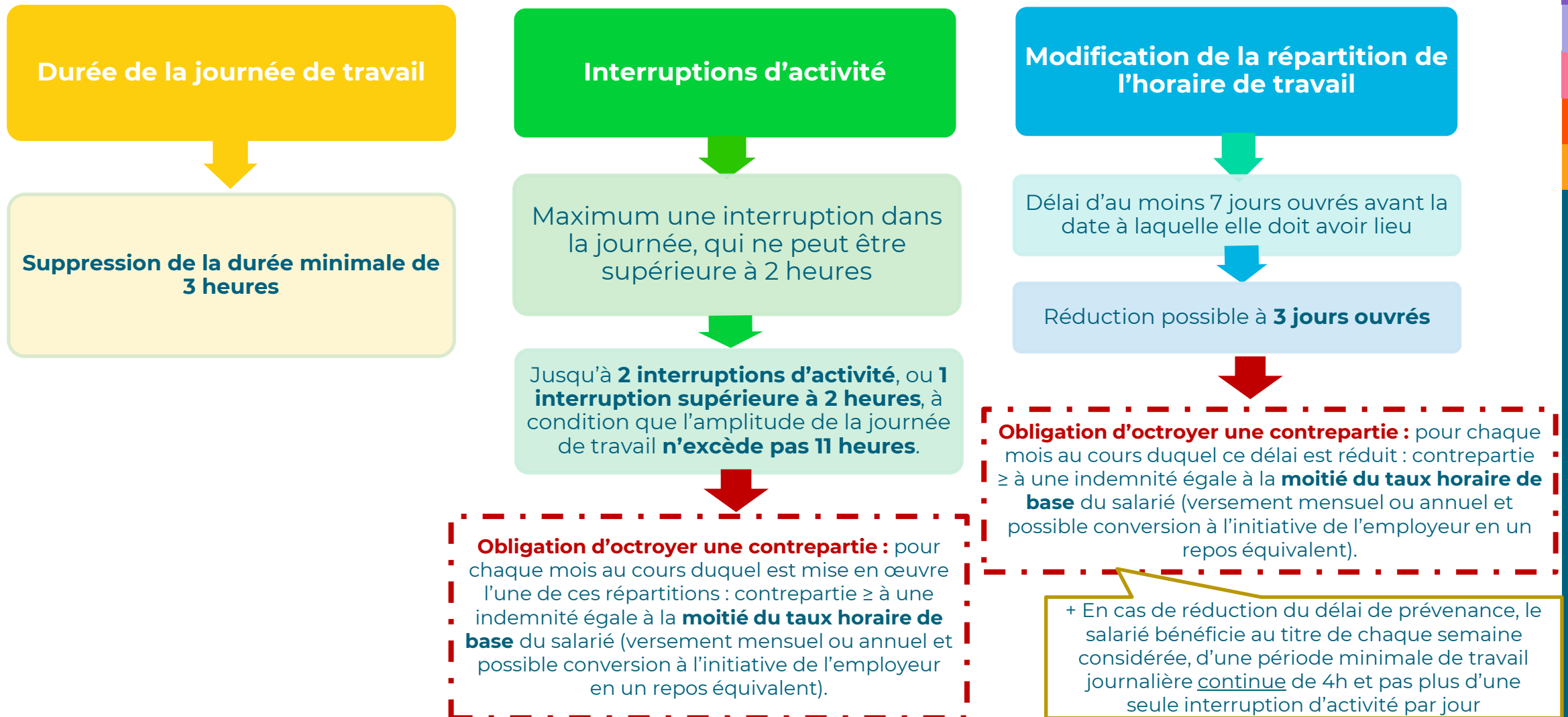
10. Temps partiel

Définition d'une durée minimale au niveau de la branche



10. Temps partiel

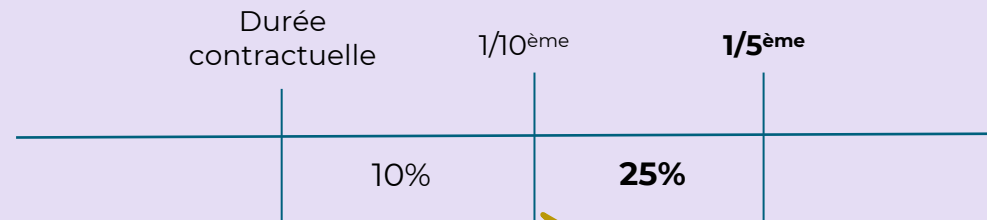
Répartition de la durée du travail et délai de prévenance



Heures complémentaires

Limite d'heures complémentaires :
 $\frac{1}{5}$ ^{ème} de l'horaire contractuel sans atteindre 35h

Rémunération des heures complémentaires :



En cas de dépassement de la limite du $\frac{1}{10}$ ^{ème}, le salarié bénéficie au titre de chaque semaine considérée, d'une période minimale de travail journalière continue de 4h et pas plus d'une seule interruption d'activité par jour

Compléments d'heures

✓ Introduction de la possibilité de conclure des avenants compléments d'heures dans la métallurgie.



11. TRAVAIL DE NUIT

Principes

Définition du travailleur de nuit : salarié qui ...

... soit, accomplit, au moins 2 fois chaque semaine travaillée, **selon son horaire de travail habituel**, au moins 3 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit (21h-6h)

... soit, accomplit, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit (21h-6h)

Limitation du recours au travail nuit : ne peut consister qu'à pourvoir des emplois pour lesquels ...

... il est impossible techniquement d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements utilisés.

... il est indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements (notamment en raison du coût, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis).

... il est impossible pour des raisons de sécurité d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée ou bien d'effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Avenant du 11/07/2023 : La qualification de travailleur de nuit est établie, **dans la mesure du possible, dès la planification des horaires du salarié. Si cela ne se révèle pas possible**, dès lors qu'il est constaté que le salarié a accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire définie au premier alinéa, il est vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent chapitre »

11. Travail de nuit

Contrepartie au profit des travailleurs de nuit

Sous forme de repos compensateur pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire de nuit (21h-6h)

Niveau de la contrepartie

- Réduction de leur horaire hebdomadaire de TTE **d'une durée de 20 minutes** par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés occupés en semaine, selon l'horaire normal de jour

Appréciation de la contrepartie

- Possible appréciation de cette réduction d'horaire **dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois** : dans ce cas, elle donne lieu à un **repos au plus égal à 16 heures** (modalités définies par l'employeur)

Principe de non-cumul

- **Non-cumul** de cette réduction avec d'éventuelles réductions d'horaire destinées à compenser une organisation du travail en équipes successives comportant des postes de nuit

Sous forme de salaire

Art. 145
CCNM

Majoration du salaire réel égale à **15% du SMH** pour chaque heure réalisée sur la plage **21h-6h** à condition que le salarié ait travaillé au moins 6h sur la plage pour chaque poste accompli

Durée du travail des travailleurs de nuit

Vigilance de l'entreprise

- ✓ À la **répartition des horaires de travail** et à la **conciliation vie professionnelle / vie personnelle**
- ✓ À ce que le salarié dispose d'un **moyen de transport** à l'heure de prise et de fin de poste

Temps de pause

- ✓ Pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.

Durée maximale quotidienne

- ✓ *En principe* : **8 heures**
- ✓ *Par exception* : **12 heures pour certaines activités** :
 - ✓ Activité caractérisée par l'éloignement domicile-lieu de travail,
 - ✓ Activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens,
 - ✓ Activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Obligation d'octroyer un **temps de repos équivalent** au temps de dépassement de la durée maximale quotidienne s'additionnant au temps de repos quotidien. En cas d'impossibilité pour des raisons objectives, contrepartie à prévoir par accord collectif interne.

Durée moyenne hebdomadaire de travail

- *En principe* : **40 heures** sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
- *Par exception* : Lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'entreprise le justifie:
 - ✓- Maximum de **42 heures** en moyenne sur 12 semaines consécutives
 - ✓- Ou maximum de **44 heures** pour les activités de montage sur chantiers, de maintenance, d'après-vente

12. TRAVAIL EN CONTINU

Mise en place du travail en continu

Si des DS sont présents dans l'entreprise : obligation d'ouvrir des négociations

En l'absence de DS

Ne dispense pas l'entreprise de son obligation de négociation au titre des NAO relatives à la durée du travail

Absence de limite temporelle : **n'importe quelle NAO**

Mise en place pour la 1^{ère} fois

Preuve que la NAO ait précisément portée sur la mise en place du travail en continu

Pas de mise en place pour la 1^{ère} fois

Mise en place **pas abordée** dans le cadre des NAO précédentes de l'entreprise : **obligation d'engager la négociation**

Mise en place **abordée** dans le cadre des NAO précédentes de l'entreprise sans parvenir à un accord : **pas d'obligation d'engager la négociation**

Pas d'obligation d'engager la négociation

Succès de la négociation

Échec de la négociation

Mise en place du travail en continu en application de la CCNM

Consultation du CSE, sur le projet s'il existe ou information par tout moyen des salariés

12. Travail en continu

Régime

**L'employeur
détermine :**

Services, ateliers ou équipes concernés par le travail en continu

Durée du cycle

Nombre d'équipes se succédant à l'intérieur de ce cycle

Durée du travail dans la limite de 33h36 minutes appréciées en moyenne sur l'année

Répartition des horaires de travail des salariés concernés

13. EQUIPES DE SUPPLEANCE

13. Equipes de suppléance

Mise en place des équipes de suppléance

Si des DS sont présents dans l'entreprise : obligation d'ouvrir des négociations

En l'absence de DS

Ne dispense pas l'entreprise de son obligation de négociation au titre des NAO relatives à la durée du travail

Absence de limite temporelle : n'importe quelle NAO

Mise en place pour la 1^{ère} fois

Preuve que la NAO ait précisément portée sur la mise en place d'équipes de suppléance

Pas de mise en place pour la 1^{ère} fois

Mise en place pas abordée dans le cadre des NAO précédentes de l'entreprise : **obligation d'engager la négociation**

Mise en place abordée dans le cadre des NAO précédentes de l'entreprise sans parvenir à un accord : **pas d'obligation d'engager la négociation**

Pas d'obligation d'engager la négociation

Succès de la négociation

Échec de la négociation

Mise en place des équipes de suppléance en application de la CCNM

Consultation du CSE, sur le projet s'il existe ou information par tout moyen des salariés

13. Equipes de suppléance

Régime des équipes de suppléance

Organisation

Vocation à intervenir sur les temps de repos collectifs des salariés de semaine

Services, ateliers, ou équipes concernés par le travail en équipes de suppléance déterminés par l'employeur

Horaire collectif de travail applicable déterminé par l'employeur

Durée du travail

Durée maximale de 12 heures si période de recours $\leq$ 48 heures consécutives

Durée maximale de 10 heures si période de recours $>$ 48 heures consécutives

Conditions de formation : droit à formation identique à celui des salariés de semaine

Si formation considérée comme du temps de travail effectif : mise en œuvre en priorité pendant les heures habituelles de travail (à défaut, mise en œuvre sur des jours habituellement non travaillés)

Si formation mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif : possible mise en œuvre sur tous les jours non-travaillés + indemnisation

Rémunération

Majoration de 50% par rapport à la rémunération qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise

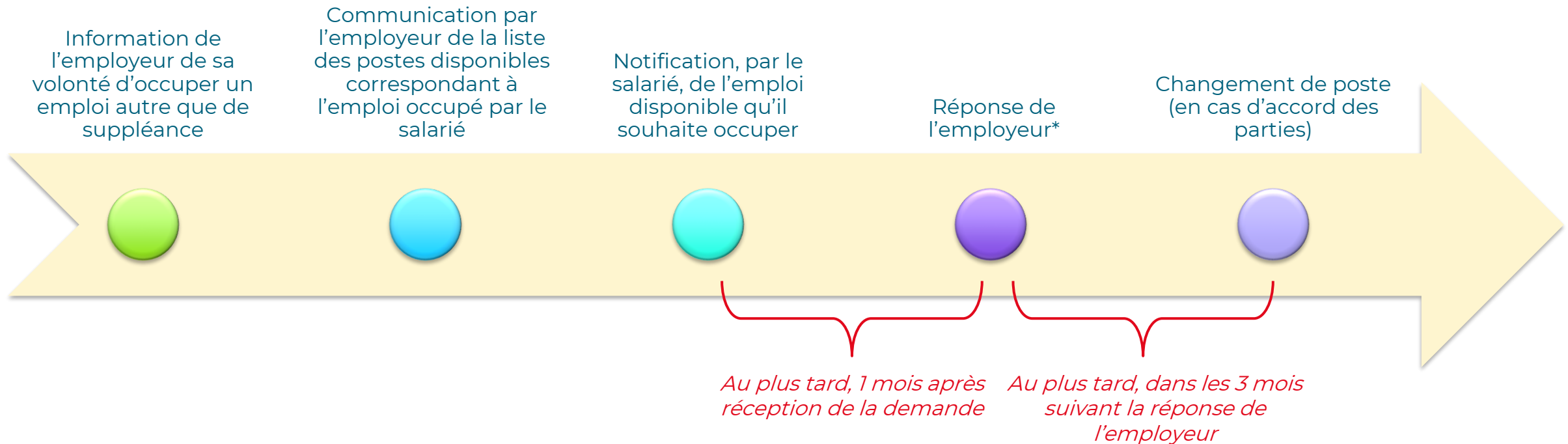
Sauf en cas de **remplacement** des salariés de semaine les jours collectivement non-travaillés durant la semaine

Sauf en cas de **formation** du salarié mise en œuvre pendant les horaires de travail des salariés de semaine

Non-cumul avec les majorations ou primes conventionnelles ayant pour objet de compenser des sujétions liées à l'organisation ou aux horaires de travail

13. Equipes de suppléance

Droit d'exercer un emploi autre que de suppléance : modalités d'exercice



* **Si nombre de demandes > nombre de postes disponibles** : prise en compte, par l'employeur, de **critères objectifs** pour établir un ordre de priorité de passage à un poste en semaine (notamment demandes motivées **par une situation personnelle et familiale** devenue difficilement compatible avec l'organisation en équipe de suppléance)

14. COMPTE EPARGNE-TEMPS

14. Compte épargne temps

Formalités de mise en œuvre :

Tentative de négociation nécessaire **dans toute entreprise pourvue de délégués syndicaux** en cas de mise en place d'un CET pour la 1^{ère} fois ;

SAUF si la mise en place du CET a été abordée dans le cadre des précédentes NAO

Mise en place après **consultation du CSE** (en l'absence de DS ou en cas d'échec des négociations)

Ouverture du compte :

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise.

Tenue du compte :

Le compte est tenu par l'employeur, ou par un organisme extérieur (avec consultation du CSE)

ARGENT

- la rémunération des HS ainsi que leur majoration ;
- les augmentations ou les compléments du salaire de base ;
- l'intéressement ;
- à l'issue de leur période d'indisponibilité, la participation et les sommes versées sur un plan d'épargne salariale.

Alimentation du compte à l'initiative du salarié : **en argent ou en repos**

Eléments retenus au choix de l'employeur après consultation du CSE

Alimentation du compte à l'initiative de l'employeur :

- Heures qui sont effectuées au-delà de la durée collective de travail ;
- **5^{ème} semaine de CP non-prise en raison d'une incapacité de travail liée à une maladie ou un accident, après information préalable du salarié et non-opposition de celui-ci**

REPOS

- la 5^{ème} semaine de CP + les CP supplémentaires ;
- la contrepartie des HS effectuées dans la cadre du contingent annuel (repos compensateur de remplacement) ;
- la contrepartie des HS effectuées hors contingent annuel (contrepartie obligatoire en repos) ;
- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention de forfait en heures ;
- **les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre d'un forfait en jours sur l'année ;**
- les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

14. Compte épargne temps

Valorisation des éléments épargnés :

Lors de son alimentation, le CET est exprimé en temps ou en argent.

Utilisation du compte :

Les droits acquis inscrits au crédit du salarié peuvent être liquidés, transférés ou utilisés pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Formes d'utilisation retenues au choix de l'employeur après consultation du CSE

Liquidation et transfert des droits inscrits au crédit du salarié :

Liquidation périodique possible

Impossibilité de liquider ou transférer la 5^{ème} semaine

Possibilité de transfert sur plans d'épargne

Possibilité de financer des prestations de régime de retraite supplémentaire ou des cotisations d'assurance vieillesse (12 trimestres max)

Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel :

Utilisation pour financer un congé légal, conventionnel, contractuel ou congé ou passage à temps partiel spécifique

Cessation et transmission du compte :

règles relatives à la cessation et à la transmission du compte en cas de fin du contrat de travail

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

Merci de votre attention