



convention collective de la métallurgie

un nouvel élan pour l'industrie

Avril 2022



En préambule

**Le 1^{er} janvier 2024,
la branche métallurgie
de l'industrie disposera
d'un nouveau système
conventionnel.**



Pourquoi

- **Donner un nouvel élan** à l'industrie française en lui apportant les moyens de faire face aux enjeux actuels,
- **Anticiper les défis futurs,**
- **Augmenter sa compétitivité,**
- **Développer son attractivité.**

Comment

En dotant la branche d'un cadre social

- **entièrement renouvelé,**
- **plus équitable,**
- **plus transparent,**

pour les entreprises et les salariés.

Quoi

Grâce à une convention collective nationale unique,

- **composée de règles communes,**
- **applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de la métallurgie,**
- **adossée à un principe de supplétivité.**

Les thématiques de la convention

- Présentation des principes, philosophie et architecture
- Classification des emplois
- Temps de travail
- Santé, conditions de travail et QVT
- Relations individuelles
- Emploi – Formation
- Protection sociale
- Rémunération
- Dialogue social en entreprise

1. Présentation des principes, philosophie et architecture

La branche de la métallurgie est **unique**.

La convention collective applicable est **identique** dans tout le périmètre de la branche.

La négociation de branche est soucieuse de préserver la capacité des entreprises à **adapter**, par accord, la norme conventionnelle applicable.

Les principes fondamentaux

La négociation conventionnelle de branche favorise **l'innovation** et permet **l'expérimentation** conventionnelle.

La négociation d'accords collectifs autonomes garantit les capacités de la branche à **s'adapter** à son environnement réglementaire.

Une convention collective nationale, et une négociation territoriale préservée

Un socle commun et des accords thématiques autonomes

Socle commun négocié au
niveau national

Accords autonomes nationaux
et territoriaux

Une application du socle commun au niveau territorial

Soit par extinction de la
convention collective
territoriale

Soit par dénonciation de la
convention collective
territoriale

Articulation harmonieuse des normes au sein de la branche (national / territorial)

Sur un même sujet, il ne doit
exister qu'une seule norme,
établie soit au niveau national,
soit au niveau territorial

A cette fin, la négociation
territoriale est respectueuse
des dispositions conclues au
niveau national

L'essentiel

Un système **qui classe les emplois** et non les salariés, en fonction du référentiel d'analyse des emplois de la branche.

Un système commun à toutes les entreprises de la branche professionnelle, qui permet d'analyser, de classer et de hiérarchiser leurs emplois les uns par rapport aux autres.

Un élément structurant pour l'organisation de l'entreprise et permettant aux salariés de se situer dans leur environnement.

Ce que les entreprises et les salariés vont y gagner

La classification conduit à une **reconnaissance** du contenu de l'emploi, équitable, objective, de manière transparente.

Elle rend lisible les **parcours professionnels** et les **évolutions de carrières**.

Classer les emplois dans l'entreprise permet à l'employeur de mieux **structurer son organisation** et à chaque salarié de mieux appréhender la place qu'il occupe dans l'entreprise.

La classification génère une **base de référence équitable pour les salaires minimaux conventionnels** : tous les emplois de l'entreprise qui ont le même classement bénéficient du même salaire minimum conventionnel.

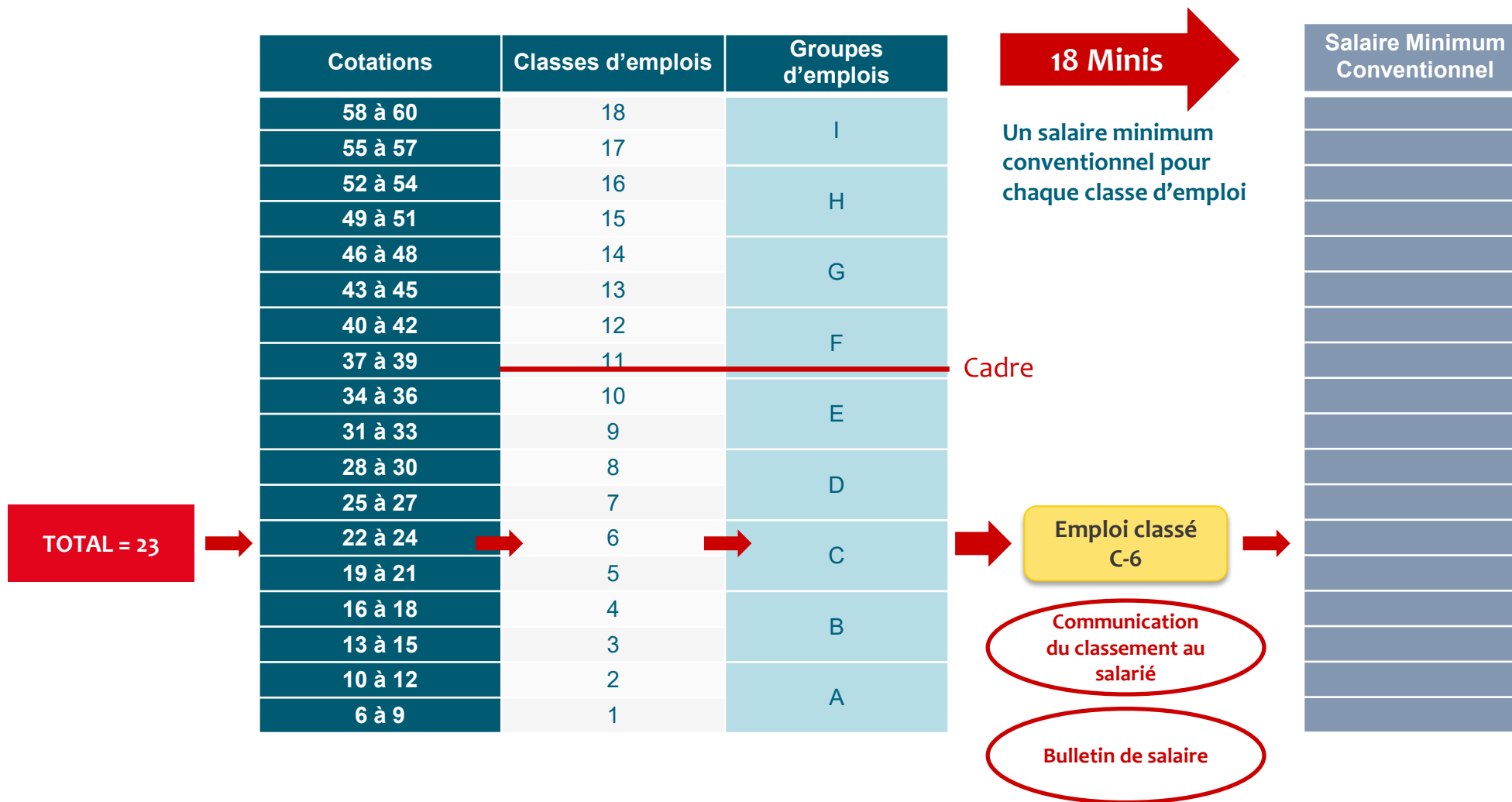
Favoriser l'équité : **Suppression** des filières, des seuils d'accueil, des progressions automatiques.

Méthode et outils paritaires. Référentiel paritaire d'analyse des emplois

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

TOTAL = 23

Classification : nouvelle base des politiques RH



Glossaire paritaire

GLOSSAIRE RELATIF AU RÉFÉRENTIEL PARITAIRE D'ANALYSE DES EMPLOIS VISÉ À L'ARTICLE 2- METHODE DE CLASSIFICATION

Introduction du glossaire

Ce glossaire rassemble toutes les définitions utiles pour clarifier le dispositif de classification et éviter les interprétations diverses. Ce langage commun, construit de manière paritaire, facilitera la mise en œuvre partagée dans les entreprises de la branche.

Les termes définis ci-après apparaissent en italiques dans le référentiel d'analyse. Ils sont présentés par ordre d'apparition dans chacun des critères classants du degré 1 à 10 (ils sont également présentés par ordre alphabétique tous critères confondus). Certains termes figurent dans plusieurs critères et apparaissent soulignés : *activités diversifiées*, *méthodes*, *sous-ensemble de l'organisation*.

Nota : dans chacun des degrés d'exigence du référentiel, les virgules doivent s'entendre comme des « et », les barres obliques (/) comme des « ou ».

1. Les termes généraux

→ Classification

La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination de niveaux.

→ Classement

Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

→ Emploi

Ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

→ Qualification personnelle

La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire d'une personne résultant des connaissances et/ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

→ Qualification requise

La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

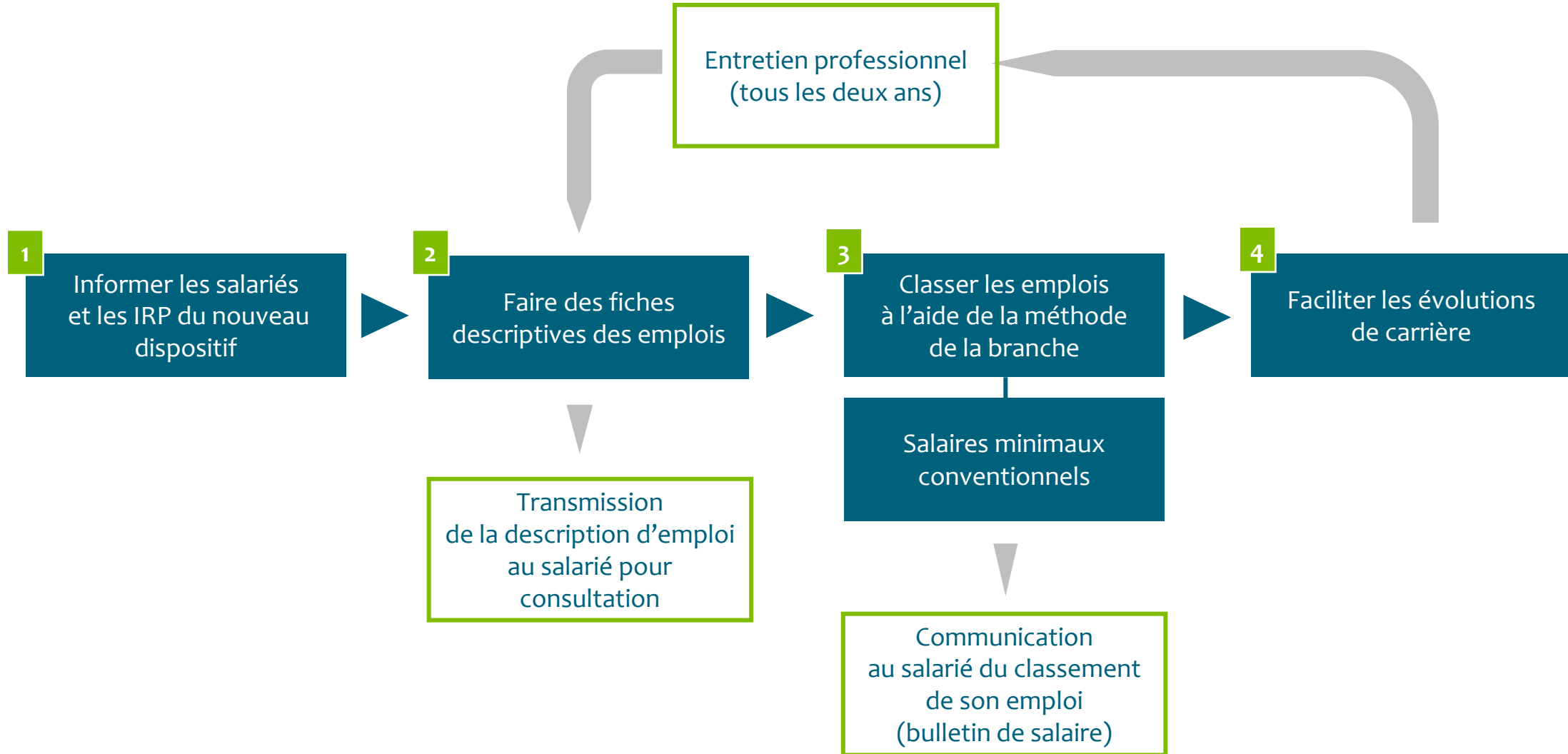
→ Certification légale ou réglementaire

Elle correspond aux certificats, diplômes, titres, habilitations, permis, etc. imposés par la loi ou la réglementation pour occuper l'emploi.

Guide pédagogique paritaire



Les étapes de mise en œuvre dans les entreprises



L'essentiel

Permettre la **plus grande flexibilité** possible dans l'organisation du temps de travail/compétitivité.

Assurer un **accès direct** à cette flexibilité, sans nécessité absolue de conclure un accord d'entreprise ou autre démarche.

Anticiper **l'impact du numérique** sur le temps de travail (vie pro/vie perso, attractivité...).

Simplifier et alléger les dispositions applicables.

Ce que les entreprises et les salariés vont y gagner

La **simplification et la lisibilité** de l'ensemble des dispositions relatives au temps de travail.

De **nouveaux dispositifs de branche d'accès direct** facilitant l'application des dispositions légales dans les petites entreprises.

De **nouveaux cadres minimaux** en matière **d'habillement/déshabillage, d'astreinte, de déplacement forfaits jours.**

Un équilibre entre **nouvelles souplesses** pour les entreprises et contreparties accordées aux salariés.

Durées maximales de travail
(extension des cas de dérogations notamment en cas de surcroît temporaire d'activité)

Repos quotidien
(extension des cas de dérogations notamment en cas de éloignement domicile-lieu de travail)

Congés payés
(suppression des congés de fractionnement lorsqu'il est à l'initiative du salarié et nouvelles flexibilités)

Contrepartie obligatoire en repos
(encadrement des modalités de prise)

Récupération des heures perdues
(+ de flexibilité dans les modalités de récupération)

Temps partiel
(Durée minimale + modalités de mise en œuvre)

Sécurisation des conventions de **forfait en heures et jours sur l'année**

Accès direct au **travail en continu pour raisons économiques**

Heures supplémentaires
(compensation de la perte des « heures choisies » et assouplissement du RCR)

Accès direct aux **équipes de suppléance**



Volume du contingent de base :

- **220 heures** par an et par salarié
- **175 heures** en cas de décompte du temps de travail sur une période au moins égale à 12 mois

2 contingent complémentaires cumulables :

- **80 heures** mobilisables une année sur deux par l'employeur, taux de majoration applicable (25 ou 50%) majoré de **25 points**.
- **150 heures** mobilisables avec l'accord écrit du salarié

L'essentiel

Renforcer la sécurité et la santé au travail en l'articulant avec d'autres politiques de l'entreprise visant à l'excellence opérationnelle.

Donner un outil de gestion de la santé et des conditions de vie au travail.

Valoriser les recommandations paritaires de prévention élaborées dans les comités techniques nationaux et régionaux de la métallurgie.

L'essentiel

AVANT

Un dispositif à la fois national et territorial, manquant de lisibilité et de cohérence.

Des concours de normes presque systématiques, sources d'insécurité juridique.

Un dispositif marqué par des différences catégorielles.

Des dispositions anciennes, sources d'obsolescence et de difficultés d'interprétation.

DÉSORMAIS

Un dispositif **adapté** aux évolutions sociales, économiques et juridiques.

Un dispositif **simplifié et harmonisé.**

Formation du contrat de travail

Maladie

Exécution et modification du contrat de travail

Mobilité géographique

Reclassement pour inaptitude

Suspension du contrat de travail

Maladie

Congés liés à la parentalité:
(maternité, adoption, enfant
malade)

Congés pour évènements
familiaux

Congés payés supplémentaires

Service National / réserve
opérationnelle

Rupture du contrat de travail

Démission

Licenciement

Rupture conventionnelle

Départ à la retraite

Mise à la retraite

Clause de non concurrence

+ Définition de l'ancienneté

Ce que les entreprises et les salariés vont y gagner

Une **diminution des contraintes** administratives et une **simplification** avec un seul texte applicable à l'ensemble du territoire.

Des dispositions **sécurisées et modernisées**.

Une **suppression ou diminution** des différences catégorielles.

Une définition commune de l'ancienneté
(cadres / non cadres).

Suppression des garanties d'emploi
et de l'indemnité compensatrice de préavis
en cas de licenciement motivé par l'absence prolongée ou
les absences fréquentes et répétées du salarié.

Diminution globale de la durée de préavis de
licenciement des cadres et réduction globale voire
suppression des heures pour recherche d'emploi.

Refonte et modernisation des congés payés
supplémentaires.

Allongement du délai pour se libérer
de la clause de non-concurrence,
y compris en cas de rupture conventionnelle.

La garantie de maintien de salaire

Présentation générale du nouveau dispositif :
Article 91 de la convention collective
nationale de la métallurgie

La garantie de maintien de salaire

I. Présentation générale du nouveau dispositif : Article 91 de la convention collective nationale de la métallurgie

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) ;
- * 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**.

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

Règles particulières prévues dans la CCN en cas d'acquisition de l'ancienneté requise au cours de l'absence et en cas de changement de tranche d'ancienneté.

Modalités de versement de l'indemnisation

INDEMNISATION VERSEE

- * Indemnisation versée à compter du **1^{er} jour entièrement non-travaillé** (sauf ATMP) ;
- * Rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- * 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 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. **Application des principes de rebrutalisation des IJSS (cf. sur la Fabrique)**.

REDUCTION DES IJSS ET REPETITION DE L'INDU

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

La garantie de maintien de salaire

I. Présentation générale du nouveau dispositif : Article 91 de la convention collective nationale de la métallurgie

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 ^{ème} 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

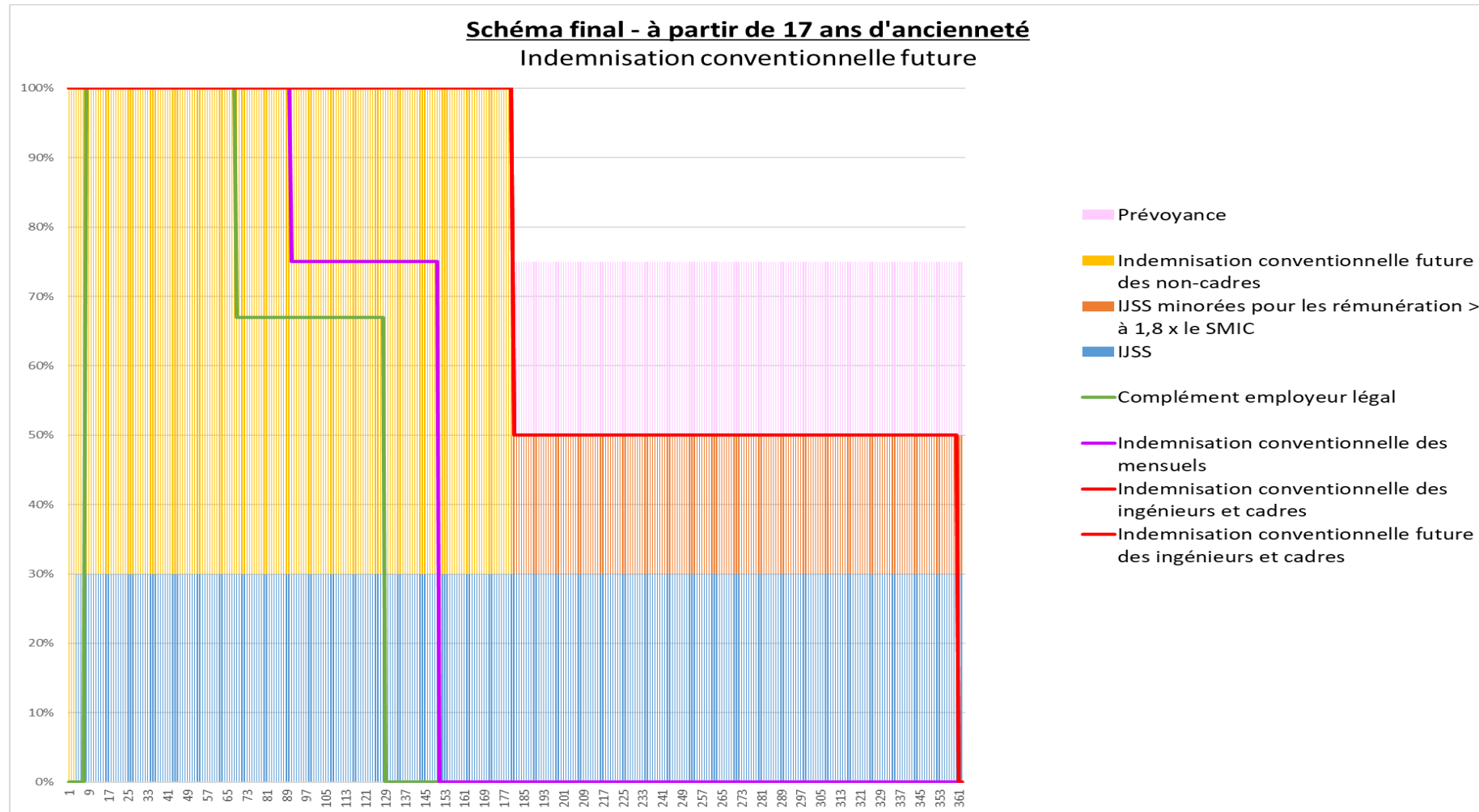
Indemnisation du salarié à compter du 1er jour entièrement non travaillé, sauf en cas d'absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle où le salarié est indemnisé à partir du 1er jour d'absence.

N.B.: dispositions conventionnelles applicables dans le respect des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du Code du travail applicables aux départements de la Moselle, du Bas Rhin et du Haut Rhin

La garantie de maintien de salaire

I. Présentation générale du nouveau dispositif : Article 91 de la convention collective nationale de la métallurgie

Schéma d'indemnisation tout groupe d'emploi confondu pour 17 ans d'ancienneté



L'essentiel

Intégration de notre **politique formation de branche** au service de l'emploi. ■

Fusion et allègement des dispositions conventionnelles applicables. ■

Aménagement des dispositions conventionnelles au regard de la loi « Avenir » et des Ordonnances « Macron ». ■

Un système de classification des alternants plus simple et plus lisible en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée. ■

L'essentiel

Accompagner les salariés soumis aux aléas de la vie et préserver le capital humain de l'entreprise :
fixation d'un **socle minimal de garanties**.

Proposer aux entreprises une **solution assurantielle pérenne** : le régime de branche.

Fixation d'une **norme minimale de cotisation employeur** : qui se substitue en particulier
au 1,50% T1 des cadres.

L'essentiel

- Une **rémunération sécurisée** à l'occasion du changement de convention collective.
- Une **grille unique** de SMH applicable sur tout le territoire.
- Une nouvelle formule de calcul de la **prime d'ancienneté** dans la continuité de la formule actuelle.
- Une **rampe de lancement** pour les cadres ayant moins de 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Une **rationalisation des contreparties salariales** à certaines organisations particulières du travail.
- Une **sécurisation pour les inventions de mission** : versement d'une rémunération supplémentaire minimale.

Ce que les entreprises et les salariés vont y gagner

Une **définition plus claire des SMH** applicable en 2024 avec des montants favorisant l'attractivité de la branche.

Une **prime d'ancienneté adaptée** au nouveau système de classification des emplois.

Une **harmonisation et une sécurisation de primes** liées à certaines organisations particulières du travail.

Salaires minima hiérarchiques

Application des SMH : principes (art. 139)

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

Adaptés à l'horaire de travail effectif

Incidence des absences, départs et arrivées

- Les **SMH sont réduits**, au prorata, **en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail**, pour quelque cause que ce soit, **non assimilée à un temps de travail effectif**.
- Les SMH sont adaptés, au prorata, en cas de modification, en cours d'année, de la fonction du salarié entraînant un changement du classement applicable à la nouvelle fonction.

- **SMH majoré de 15%** pour le salarié soumis à une **convention forfait en heures sur l'année** dont l'horaire moyen hebdo correspond aux 35H majorée de 10% au plus
- **SMH majoré de 30%** pour le salarié soumis à une **convention forfait en heures sur l'année** dont l'horaire moyen hebdo correspond aux 35H majorée de 20% au plus
- **SMH majoré de 30%** pour le salarié soumis à une **convention forfait en jours sur l'année** quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat (sauf forfaits jours réduits).

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

Salaires minima hiérarchiques

Application des SMH : une grille unique au 1^{er} janvier 2024

(annexe 6)

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	19420 €
	2	19700 €
B	3	20300 €
	4	21200 €
C	5	22300 €
	6	23500 €
D	7	24400 €
	8	26400 €
E	9	28400 €
	10	31400 €
F	11	32500 €
	12	34300 €
G	13	37400 €
	14	41000 €
H	15	44000 €
	16	49000 €
I	17	56000 €
	18	64500 €

Salaires minima hiérarchiques

Application des SMH : spécificités pour la classe F

(annexe 6)

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise	A partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise	A partir de 4 ans jusqu'au terme des 6 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise
	11	26500 €	27560 €	29765 €
	12	28000 €	29120 €	31450 €

Champ d'application

- Une ancienneté de **six années** est une condition du plein exercice, par les débutants, des emplois du groupe F (art. 139)

Objectif recherché

- Valoriser la prise progressive d'autonomie et de responsabilité (art. 139)

Conséquences

- Barème unique adapté durant ces six années
- Les **SMH sont majorés de 4% après deux ans d'ancienneté et de 8% après quatre ans d'ancienneté au sein de la même entreprise**
- Application du barème unique après six ans d'ancienneté dans la même entreprise (art. 139)

Salaires minima hiérarchiques

Application des SMH : période transitoire (art. 141)

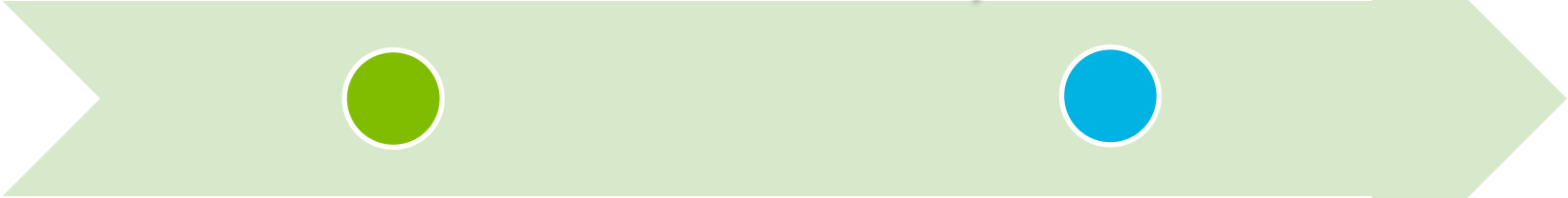
Principes

POURQUOI ?

Convergence dans une grille unique des SMH définis par 76 accords territoriaux pour les non cadres et un ANB pour les ingénieurs et cadre...
...peut aboutir pour certaines entreprises à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale susceptible d'entraîner des difficultés économiques

1^{er} janvier 2024 : entrée en vigueur du barème unique de SMH...
...sauf pour les **entreprises de 150 salariés** ou moins pour lesquelles l'application du barème unique entraînerait **une hausse de leur masse salariale > à 5% concernant au minimum 25% de de leur effectif**

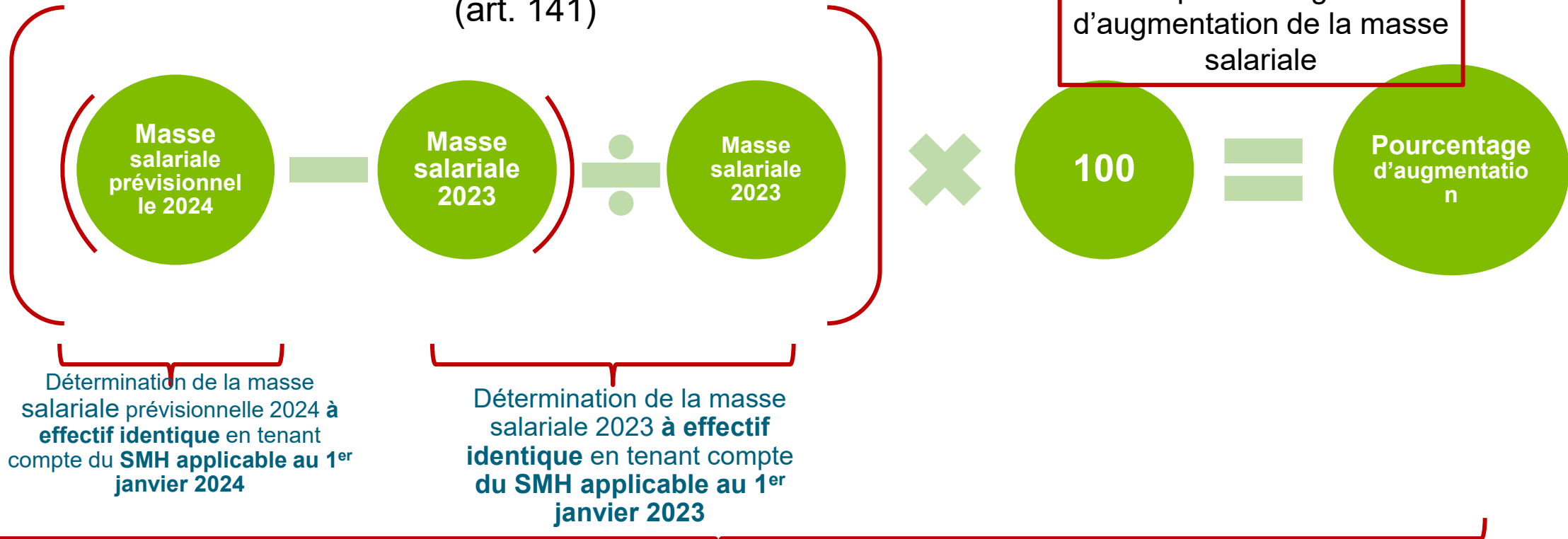
Report de six ans



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

Salaires minima hiérarchiques

Application des SMH : période transitoire (art. 141)



Détermination de la masse salariale prévisionnelle 2024 à **effectif identique** en tenant compte du **SMH applicable au 1^{er} janvier 2024**

Détermination de la masse salariale 2023 à **effectif identique** en tenant compte du **SMH applicable au 1^{er} janvier 2023**

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

Salaires minima hiérarchiques

Application des SMH : période transitoire (art. 141) Conséquences et modalités d'application

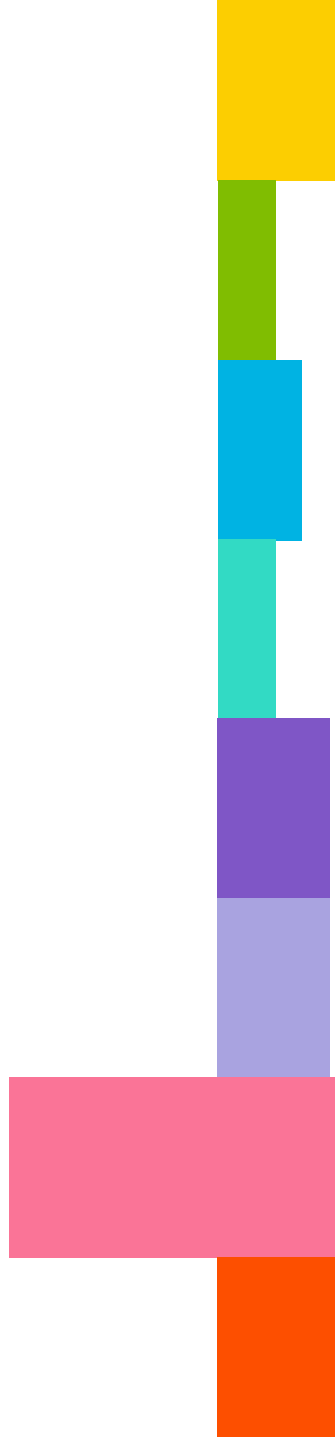
SMH applicables dans ces entreprises

- **Au 1^{er} janv. 2024** : Valeurs du barème unique diminuées du % que représenterait la hausse de la masse salariale (MS) annuelle si elles avaient appliquées le barème unique. Les SMH ne doivent pas être < à ceux applicables en 2023 pour les salariés en poste. Pour les nouveaux embauchés, les SMH sont identiques à ceux occupant un poste relevant de la même classe d'emplois
- **A compter du 1^{er} janvier 2025** : SMH augmentés du % de revalorisation négocié chaque année pour chaque classe d'emplois du barème. Ce % est majoré de 1,5 pts dans la limite du barème applicable pour l'année civile donnée

Modalités d'application

- **L'expert-comptable ou le CAC** de l'entreprise **atteste cet impact potentiel sur la MS 2023 de l'application des SMH 2024** et des difficultés économiques que cela pourrait entraîner
- Les **SMH applicables dans l'entreprise sont communiqués** chaque année **au CSE** lorsqu'il existe **ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés**
- Le **CSE**, s'il existe, peut demander, **à l'expert-comptable ou au CAC**, de lui **présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la MS** et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner

Garantie conventionnelle individuelle de rémunération



Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Principes

Pourquoi ?

- Pour permettre aux salariés en poste de **conserver leur rémunération** si l'application de la nouvelle CCN entraîne une **baisse** de celle-ci (art. 157)
- Pour permettre la mise en œuvre du futur dispositif conventionnel (art. 157)

Qu'est ce que c'est ?

- Le maintien d'un **niveau global** de la rémunération du salarié, non lié à sa structure
- Le maintien de la rémunération **perçue en 2023** au titre du contrat de travail et des conventions et accords collectifs de branche nationaux et/ou territoriaux révisés/éteints ou dénoncés (art. 159)

Dans quels cas ?

- Dans **tous les cas**, sauf en cas de dénonciation sans accord de substitution : application de la garantie légale de rémunération (art. 158)

Quels sont les salariés concernés ?

- Les salariés **présents au 31/12/2023** (art. 158)

Par quel moyen ?

- **1^{ère} option** : indemnité différentielle = (garantie conventionnelle – rémunération annuelle du salarié) (art. 163)
- **2^{ème} option** : montant forfaitaire déterminé par accord d'entreprise (art. 163)

Quand ?

- **À compter du 01/01/2024**
- Versement annuel, ou mensuel chaque année (art. 163)

Jusqu'à quand ?

- **1^{ère} option** : disparition pour l'avenir si le montant de l'indemnité différentielle = 0 (art. 164)
- **2^{ème} option** : disparition pour l'avenir de la garantie par conclusion d'un accord d'entreprise ou avec accord individuel du salarié (art. 164)

Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Assiette de la garantie conventionnelle (art. 160)

- L'assiette de la garantie conventionnelle de rémunération est assise sur **celle des cotisations sociales** telles que définie à L. 242-1 du CSS

Conséquences

Sommes incluses

- Salaire de base, selon la durée contractuelle de travail ;
- Contrepartie salariales de toute nature ;
- Contrepartie salariales ayant pour objet de compenser une sujétion liée à une organisation particulière ou des conditions particulières de travail ;
- Primes forfaitaires ;
- Avantages en nature, le cas échéant pour la partie soumise à cotisations sociales

- Prime d'ancienneté si inclue un complément ;
- Rémunérations variables réalisées au titre d'objectifs ;
- Remboursements de frais professionnels ;
- Sommes exonérées de cotisations sociales en vertu de l'article L. 242-1 du CSS.

Sommes exclues

Sommes incluses dès lors que prévues par les dispositions territoriales ou nationales de branche ou par le contrat de travail

Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Modalités de calcul

(art. 161)

Absence du salarié en 2023

- Garantie conventionnelle = reconstitution de sa rémunération due selon sa durée contractuelle de travail

Arrivée au cours de 2023

- Pas de reconstitution de sa rémunération pour le calcul de la garantie conventionnelle
- Garantie conventionnelle = rémunération due au titre du $x/12^e$ de 2023

Changement de durée contractuelle de travail

- Adaptation de la garantie proportionnellement à la nouvelle durée contractuelle de travail

Disparition des sujétions en 2024

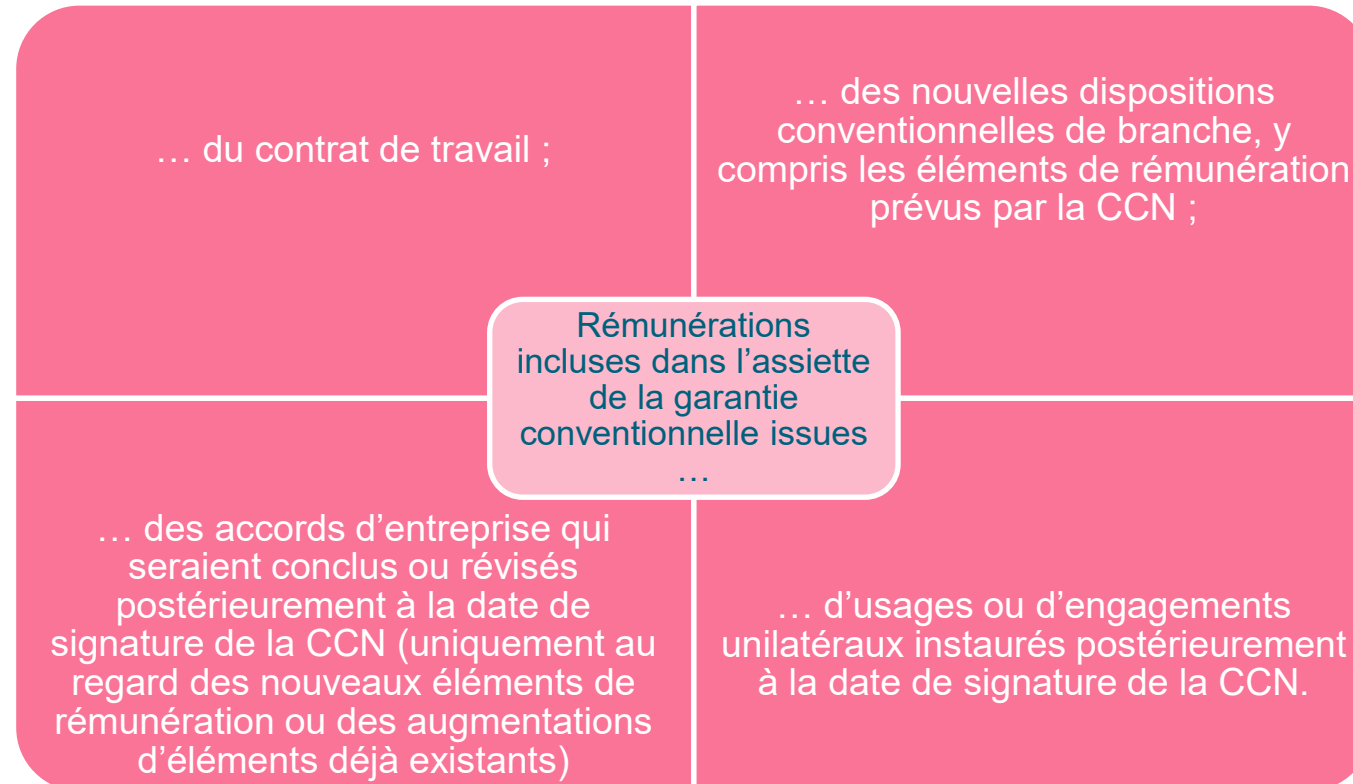
- Adaptation de la garantie conventionnelle en déduisant la part représentée par ces sujétions

Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Assiette de comparaison

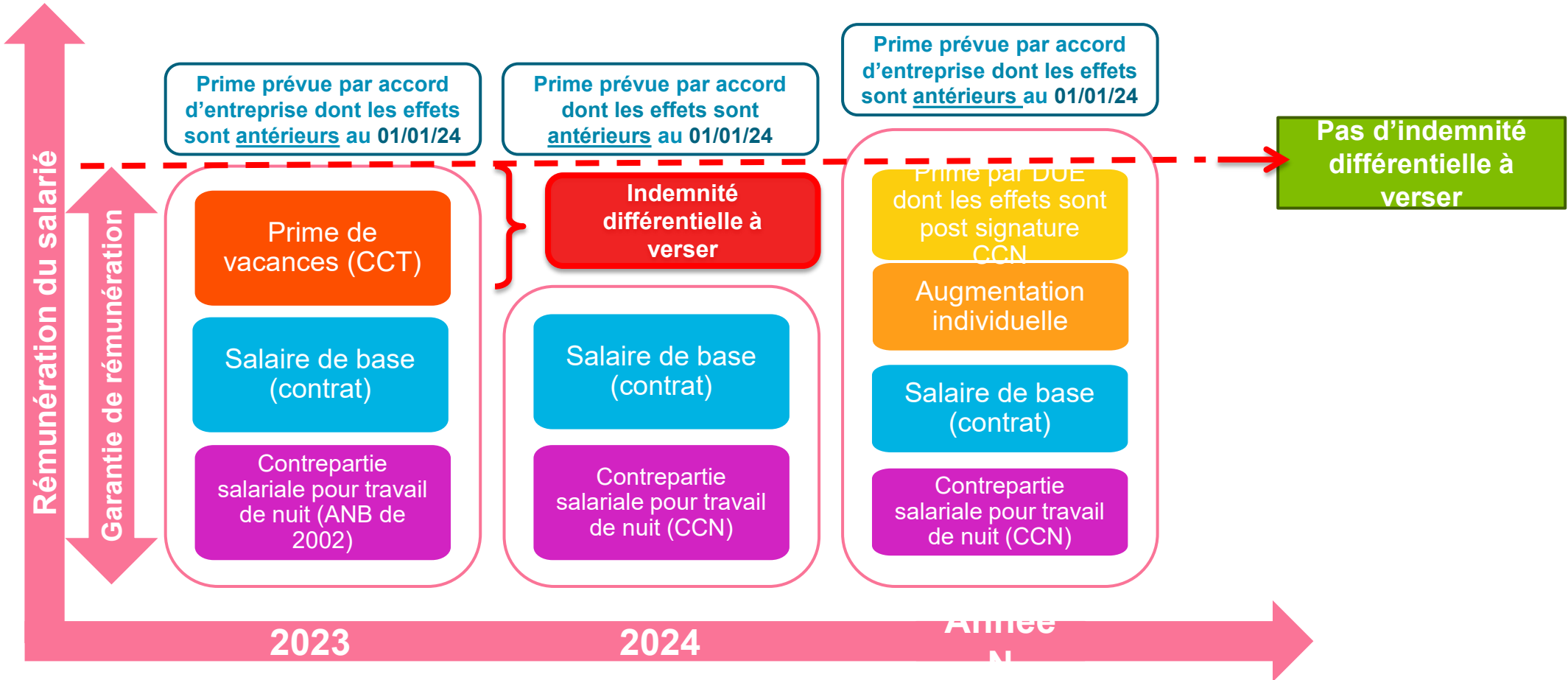
(art. 162)

= montant de la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention



Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Illustration



L'essentiel

Professionaliser, via la formation, les représentants du personnel et les managers. |

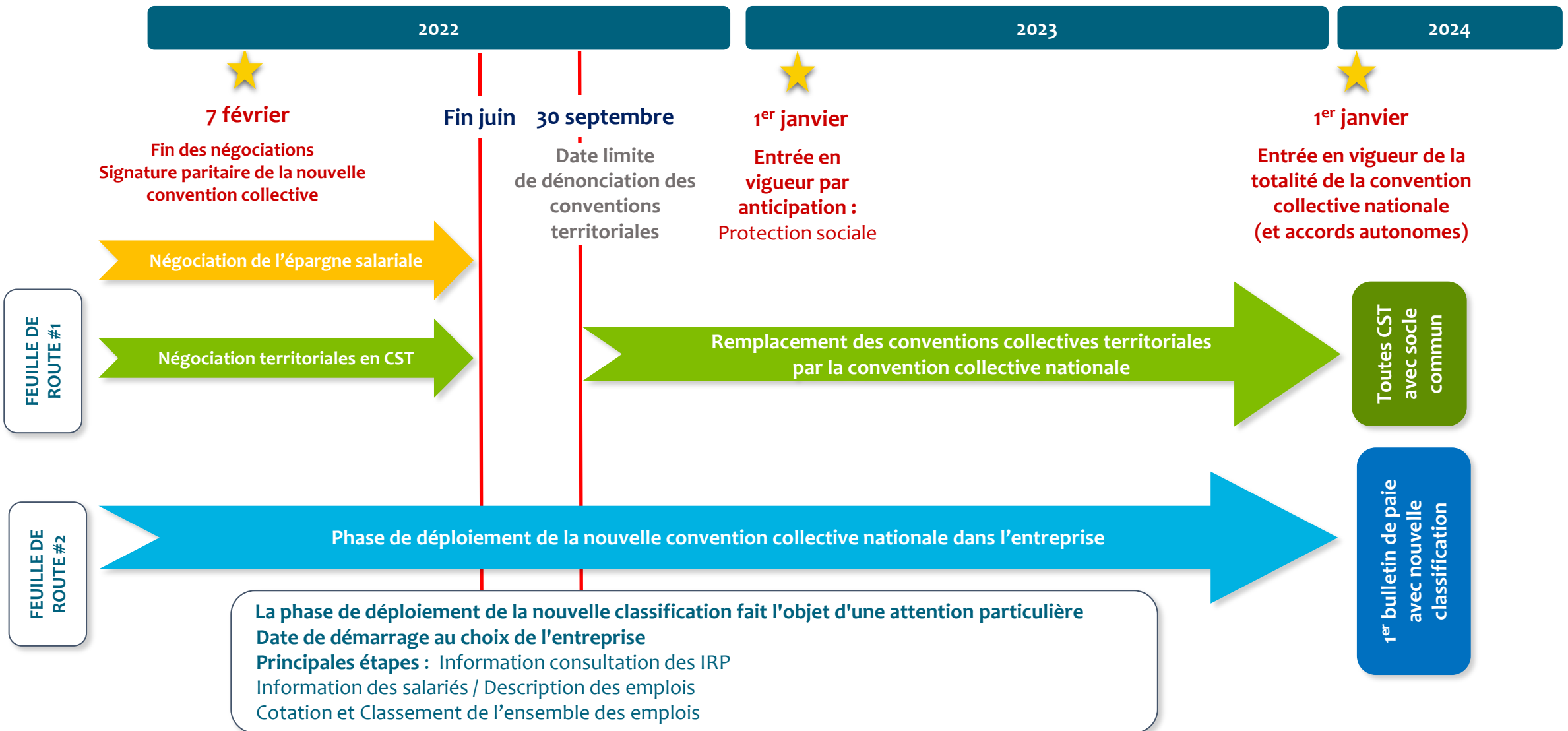
Valoriser le **dialogue professionnel.** |

Reconnaître et valoriser l'expérience des représentants du personnel et des délégués syndicaux. |

Le calendrier et la projection vers l'avenir



2022 - 2024 : période de transition / déploiement de la nouvelle convention collective





**La Convention Collective de la Métallurgie,
plus qu'un nouveau cadre social unique,
une opportunité inédite pour l'industrie.**

