

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE DU 13 MARS 1972 MODIFIEE(CCNIC)

## VERSUS

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE DU 7 FEVRIER 2022 MODIFIEE PAR AVENANT DU 11 JUILLET 2023 APPLICABLE EN 2024 (CCNM)

## SYNTHESE ET COMPARAISON DES CONTENUS

### PREAMBULE

Ce document n'a pas vocation à lister de manière exhaustive le contenu de chacune des deux conventions collectives analysées.

- Les dispositions conventionnelles sont présentées synthétiquement. Pour plus de détails, vous pouvez vous rapprocher de votre juriste référent et également consulter les articles susvisés ;
- Seules sont mises en exergue les dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres des industries des métaux du 13 mars 1972 (CCNIC) et ses avenants impactés par l'entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 (CCNM) modifiée par avenant du 11 juillet 2023. Les impacts peuvent se matérialiser par une suppression de la disposition, par un étoffement ou un allègement du contenu de cette disposition.

### CODE COULEURS

Certaines dispositions seront inchangées et d'autres connaîtront des modifications.

C'est pour cela que nous adoptons le code couleur suivant :

- Les passages en **vert** correspondent aux dispositions conventionnelles qui ne changent pas ou qui sont similaires dans l'interprétation
- Les passages en ~~gris barrés~~ apparaissant dans la colonne de gauche correspondent aux dispositions de la CCNIC qui ne sont pas reprises par la CCNM
- Les passages en gris marqués dans la colonne de droite correspondent aux dispositions qui ont évolué/changé avec l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective. A noter que dans certains cas, vos pratiques resteront similaires car les nouveautés apportées par la nouvelle CCNM se fondent, pour certaines, sur les dispositions légales.



Ce logo matérialise un point de vigilance

## SOMMAIRE

### I. CLASSIFICATION

#### 1.1 Critères classants et statut professionnel

- Dispositions générales

### II. CONTRAT DE TRAVAIL

#### 2.1 Ancienneté

- Hors rupture du contrat

#### 2.2 Formation du contrat de travail

- Epreuve d'essai – Période d'essai

#### 2.3 Exécution du contrat de travail

- Reclassement à la suite d'une inaptitude
- Mobilité géographique
- Promotion et développement de carrière
- Remplacement provisoire

#### 2.4 Rupture du contrat de travail

- Ancienneté (en cas de rupture du contrat)
- Démission
- Licenciement
- Rupture conventionnelle individuelle
- Départ volontaire à la retraite
- Mise à la retraite
- Clause de non-concurrence

#### 2.5 Dispositions particulières

- Rupture commun accord (accord collectif)
- Prévention du licenciement pour motif économique
- Rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique

## SOMMAIRE (SUITE)

### III. SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### 3.1 Congés payés/ congés exceptionnels

- Congés payés
- Congés exceptionnels : Evènements de famille

#### 3.2 Maladie – Accident – Parentalité

- Maladie
- Maternité
- Adoption
- Congés postnatals et aménagements d'horaires
- Congés pour enfant malade

#### 3.3 Autres dispositions

- Réserve optionnelle
- Participation aux jurys d'assises
- CDD, contrat de travail temporaire et contrat de chantier

### IV. DURÉE DU TRAVAIL

#### 4.1 Durée du travail – Règles générales

- Temps d'habillage et de déshabillage
- Temps d'astreinte
- Durée maximale de travail
- Durée minimale de repos
- Heures supplémentaires
- Heures de récupération

#### 4.2 Le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

- Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

#### 4.3 Prendre en compte l'autonomie des salariés

- Convention de forfait en heures sur l'année
- Convention de forfait en jours sur l'année

#### 4.4 Assurer la continuité de l'activité sur la semaine

- Travail en continu pour des raisons économiques
- Equipes de suppléance

#### 4.5 Assurer la continuité de l'activité sur la journée : le travail de nuit

- Travail (habituel) de nuit

#### 4.6 Temps partiel

- Temps partiel

#### 4.7 Compte épargne-temps

- Compte épargne temps

## SOMMAIRE (SUITE)

### V. DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

#### 5.1 Gestion des déplacements

- Règles communes à tous les déplacements

#### 5.2 Voyages de détente

- Voyages de détente

#### 5.3 Déplacements des représentants du personnel

- Déplacements des représentants du personnel

### VI. RÉMUNÉRATION

#### 6.1 Salaires minima hiérarchiques

- Salaires minima hiérarchiques

#### 6.2 Prime d'ancienneté

- Prime d'ancienneté

#### 6.3 Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

- Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

#### 6.4 Remboursement des frais professionnels

- Remboursement des frais professionnels

#### 6.5 Les salariés auteurs d'une invention

- Les salariés auteurs d'une invention

#### 6.6 Maintien de la rémunération

- Maintien de la rémunération

## I - CLASSIFICATION

### 1.1 Critères classants et statut professionnel

#### Dispositions générales

	CCNIC	CCNM
Critères classants	<p><u>Art 1 CCNIC, 3°</u> et <u>21 CCNIC</u> et <u>accord du 29 janvier 2000</u></p> <p>Position I, 3 critères : le diplôme, l'âge, le projet de remplir une fonction de cadre. Application aux titulaires des diplômes de l'enseignement supérieur définis à l'article 1<sup>er</sup> CCNIC, âgés d'au moins 21 ans et de moins de 27 ans et qui sont engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps une fonction d'ingénieur ou une fonction de cadre.</p> <p>Passage en Position II ou en Position III automatique dès lors que le salarié a accompli trois ans en Position I dont 1 année au moins de travail effectif dans l'entreprise ou lorsque le salarié atteint l'âge de 27 ans.</p> <p>Position II : application aux ingénieurs et cadres confirmés, par rapport à la fonction réellement exercée. Evolution automatique de l'indice par période de 3 ans en Position II dans l'entreprise.</p> <p>Position III : ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.</p> <p>Cadres transposés :-</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Être classé au moins au coefficient 255 ;</li> <li>— Disposer d'une certaine autonomie pour remplir sa mission</li> <li>- Manifester sa volonté d'assumer cette autonomie par la conclusion d'une convention de forfait</li> </ul>	<p><u>Art 60 CCNM</u></p> <p>Les définitions de groupes reposent sur 6 critères : autonomie, contribution, complexité de l'activité, connaissance, communication, encadrement/coopération.</p> <p>Fin du statut des cadres transposés</p>



## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

### Statut professionnel

#### Art 1 CCNIC et 21 CCNIC

Position	Indice
PI	<del>21 ans : 60</del>
	<del>22 ans : 68</del>
	<del>23 ans et au-delà : 76</del>
	<del>+8 pour chaque année d'expérience acquise au-delà de 23 ans : 84 à 92</del>
PII	100
	108 (+ 3 ans)
	114 (+ 3 ans)
	120 (+ 3 ans)
	125 (+ 3 ans)
	130 (+ 3 ans)
	135
PIII A	135
PIII B	180
PIII C	240

#### Article 62.1 CCNM

Groupes	Classes	Cotations
F	11	37 à 39
	12	40 à 42
G	13	43 à 45
	14	46 à 48
H	15	49 à 51
	16	52 à 54
I	17	55 à 57
	18	58 à 60

## II - CONTRAT DE TRAVAIL

### 2.1 Ancienneté (hors rupture du contrat)

#### Hors rupture du contrat

	CCNIC	CCNM
Périodes prise en compte	<p><u>Article 10</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours ;</li> <li>• Contrats antérieurs dans la même entreprise ;</li> <li>• Toutes les périodes de suspension du contrat de travail ;</li> <li>• Ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise</li> <li>• Missions professionnelles</li> <li>• <del>Durée d'interruption pour mobilisation et faits de guerre, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1er de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> mai 1945</del></li> <li>• Ancienneté acquise lorsqu'un salarié est passé avec l'accord de son employeur au service d'une filiale, d'une entreprise absorbée ou créée par lui ou d'un GIE</li> </ul>	<p><u>Article 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours ;</li> <li>• Contrats de travail antérieurs (CDD, contrats de chantier ou d'opération, etc...);</li> <li>• Toutes les périodes de suspension du contrat ;</li> <li>• Début du contrat en cas de mutation concertée ;</li> <li>• Durée des missions d'intérim accomplies dans l'entreprise avant son recrutement, y compris CDI intérimaire ;</li> </ul>

## 2.2 Formation du contrat de travail

### Epreuve d'essai – période d'essai

	CCNIC	CCNM
Epreuve d'essai	Article : néant	Article : néant
Durée initiale de la période d'essai	<p><a href="#">Article 5, 3°</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La durée maximale de la PE du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi</li> <li>La durée maximale initiale de la PE du CDI est de 4 mois calendaires</li> </ul>	<p><a href="#">Article 70.3</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La durée maximale de la PE du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi</li> <li>La durée maximale initiale de la PE du CDI de 4 mois calendaires</li> </ul>
Période d'essai : périodes imputables	<p><a href="#">Article 5, 3°</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Déduction en application des dispositions conventionnelles : déduction de la période d'essai, les périodes de travail effectuées dans l'entreprise, dans le même emploi, au cours des 6 derniers mois précédant l'embauche, au titre d'un CDD ou d'un CTT</li> <li>Déduction en application du code du travail : L.1243-11 al.3 ; L.1251-38 al.2 ; L.1251-39 al.2 ; L.1221-24 ; L. 6222-1</li> <li><del>Pas de dispositions spécifiques pour le contrat d'apprentissage</del></li> </ul>	<p><a href="#">Article 70.3</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Déduction en application des dispositions conventionnelles : Déduction de la période d'essai des périodes de travail en CDD et CTT dans le même emploi au cours des 6 derniers mois précédant l'embauche.</li> <li>Déduction en application du code du travail : L.1243-11 al.3 ; L.1251-38 al.2 ; L.1251-39 al.2 ; L.1221-24 ; L. 6222-16</li> <li>Cas particulier contrat d'apprentissage : pas de période d'essai lorsque le contenu de l'emploi correspond aux activités professionnelles qui avaient été confiées au titulaire du contrat d'apprentissage.</li> </ul> <p>Lorsque le contenu de l'emploi est différent aux activités professionnelles qui avaient été confiées au titulaire du contrat d'apprentissage, période d'essai possible mais pas de possibilité de renouvellement.</p>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Période d'essai : renouvellement</b></p>	<p><u>Article 5,4°</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La PE du CDD n'est pas renouvelable</li> <li>• La PE du CDI est renouvelable si prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Renouvellement d'un commun accord des parties</li> <li>• Renouvellement de la PE max 1 fois, pour un maximum de 6 mois calendaire</li> <li>• <del>Contrat d'apprentissage :</del> néant</li> </ul>	<p><u>Article 70.4</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La PE du CDD n'est pas renouvelable.</li> <li>• La PE du CDI est renouvelable si prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail + accord exprès des parties survenu au cours de la période initiale</li> <li>• Renouvellement de la PE max 1 fois, pour un maximum de 6 mois calendaire (groupe F, G, H, I).</li> <li>• Si période d'essai : pas de renouvellement pour le contrat d'apprentissage</li> </ul>
--	---	--

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

Durée du délai de prévenance	Article 5,5°	Article 70.5.1.																																				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de rupture par l'employeur</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left;">Rupture par l'employeur</th> </tr> <tr> <th style="width: 50%;">Présence</th> <th style="width: 50%;">Préavis</th> </tr> <tr> <td>&lt; 1 mois</td> <td>48 heures</td> </tr> <tr> <td>≥ 1 mois</td> <td>2 semaines</td> </tr> <tr> <td>≥ 3 mois</td> <td>1 mois</td> </tr> </table> <p>Délais de prévenance applicables au CDD lorsque la durée de la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine.</p> <p style="color: #008000;"><del>Après 45 jours de PE</del>, le salarié n'est pas tenu d'exécuter le délai de prévenance s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai de prévenance. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité pour inexécution du délai de prévenance.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de rupture par salarié</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left;">Rupture par le salarié</th> </tr> <tr> <th style="width: 50%;">Présence</th> <th style="width: 50%;">Préavis</th> </tr> <tr> <td>&lt; 8 jours</td> <td>24 heures</td> </tr> <tr> <td>≥ 8 jours</td> <td>48 heures</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durées de prévenance sont applicables au CDD lorsque la durée de PE convenue est d'au moins 1 semaine</li> </ul>	Rupture par l'employeur		Présence	Préavis	< 1 mois	48 heures	≥ 1 mois	2 semaines	≥ 3 mois	1 mois	Rupture par le salarié		Présence	Préavis	< 8 jours	24 heures	≥ 8 jours	48 heures	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de rupture par l'employeur</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left;">Rupture par l'employeur</th> </tr> <tr> <th style="width: 50%;">Présence</th> <th style="width: 50%;">Préavis</th> </tr> <tr> <td>&lt; 1 mois</td> <td>48 heures</td> </tr> <tr> <td>≥ 1 mois</td> <td>2 semaines</td> </tr> <tr> <td>≥ 3 mois</td> <td>1 mois</td> </tr> </table> <p>Délais de prévenance applicables au CDD lorsque la durée de la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine.</p> <p style="color: #008000;">En cas de rupture de PE à l'initiative de l'employeur, le salarié n'est pas tenu d'exécuter le délai de prévenance s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai de prévenance. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité pour inexécution du délai de prévenance.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de rupture par salarié</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left;">Rupture par le salarié</th> </tr> <tr> <th style="width: 50%;">Présence</th> <th style="width: 50%;">Préavis</th> </tr> <tr> <td>&lt; 8 jours</td> <td>24 heures</td> </tr> <tr> <td>≥ 8 jours</td> <td>48 heures</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durées de prévenance sont applicables au CDD lorsque la durée de PE convenue est d'au moins 1 semaine</li> </ul>	Rupture par l'employeur		Présence	Préavis	< 1 mois	48 heures	≥ 1 mois	2 semaines	≥ 3 mois	1 mois	Rupture par le salarié		Présence	Préavis	< 8 jours	24 heures	≥ 8 jours	48 heures
Rupture par l'employeur																																						
Présence	Préavis																																					
< 1 mois	48 heures																																					
≥ 1 mois	2 semaines																																					
≥ 3 mois	1 mois																																					
Rupture par le salarié																																						
Présence	Préavis																																					
< 8 jours	24 heures																																					
≥ 8 jours	48 heures																																					
Rupture par l'employeur																																						
Présence	Préavis																																					
< 1 mois	48 heures																																					
≥ 1 mois	2 semaines																																					
≥ 3 mois	1 mois																																					
Rupture par le salarié																																						
Présence	Préavis																																					
< 8 jours	24 heures																																					
≥ 8 jours	48 heures																																					

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Autorisation d'absence pour recherche d'emploi</b></p>	<p><u>Article 5, a)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de rupture par l'employeur : lorsque le délai de prévenance est d'au - 2 semaines : <ul style="list-style-type: none"> <li><del>30 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines</del></li> <li><del>60 heures pour un délai de prévenance d'un mois</del></li> </ul> </li> <li>Aucune réduction de rémunération</li> </ul> <p>Plus d'heures de recherche d'emploi lorsque salarié a retrouvé un emploi</p>	<p><u>Articles 70.5.3.1 et 70.5.3.2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de rupture par l'employeur : lorsque le délai de prévenance est d'au - 2 semaines :</li> <li>Décompte du temps de travail en heures : 2 heures 30 minutes par jour travaillé.</li> <li>Décompte du temps de travail en jours : Adaptation de la charge de travail et si nécessaire, autorisation d'absence pendant 1 journée par quinzaine travaillée</li> <li>Aucune réduction de rémunération</li> </ul> <p>Plus d'heures de recherche d'emploi lorsque salarié a retrouvé un emploi</p>
<p><b>Pour plus de détails</b></p>	<p>Voir Fiche pratique : <i>La période d'essai</i></p>	

## 2.3 Exécution du contrat de travail

### Reclassement à la suite d'une inaptitude

	CCNIC	CCNM
<p><b>Conditions</b></p>	<p>Article : néant</p>	<p><u>Article : 71</u></p> <p>Tous les salariés déclarés inaptes sans dispense expresse de reclassement.</p> <p>Si modification d'un élément essentiel du contrat de travail, accord écrit du salarié en cas d'acceptation de la proposition de reclassement.</p>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<b>Garanties</b>	Article : néant	<p><b>Article : 71</b></p> <p>Si le reclassement entraine une diminution de la rémunération et sous réserve d'au moins 1 an d'ancienneté = maintien de la rémunération</p> <p>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.</p> <p>Le maintien temporaire de rémunération prévu au présent article n'est pas applicable à la part de la diminution de la rémunération résultant d'une réduction du temps de travail.</p> <p>Le maintien s'effectue de la façon suivante :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Ancienneté</th> <th style="text-align: left;">Durée du maintien</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ancienneté = 1 an et &lt; 3 ans</td> <td>3 mois à partir de la modification</td> </tr> <tr> <td>Ancienneté = 3 ans et &lt; 5 ans</td> <td>4 mois à partir de la modification</td> </tr> <tr> <td>Ancienneté ≥ 5 ans</td> <td>6 mois à partir de la modification</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté	Durée du maintien	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 ≥ 5 ans	6 mois à partir de la modification
Ancienneté	Durée du maintien									
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 ≥ 5 ans	6 mois à partir de la modification									
<b>Pour plus de détails</b>	<b>Voir Fiche pratique : Reclassement consécutif à une inaptitude : le maintien temporaire conventionnel de la rémunération.</b>									

## Mobilité géographique

	CCNIC	CCNM
<b>Accompagnement des mobilités nécessitant un changement de lieu de résidence : dispositions générales</b>	<p><b>Article 8,2° et annexe 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conditions d'ouverture :</b></li> </ul> <p><del>3 situations envisagées en cas d'affectation en France :</del></p> <p><del>Situation 1 : mutation qui emporte un changement de résidence dans un cadre régional prévu au CT ou des lieux énumérés dans le CT (avec conditions supplémentaires en cas de seconde mutation) ;</del></p> <p><del>Situation 2 : modification du lieu de travail prévue ou non par le CT, à l'initiative de l'employeur, qui emporte changement de résidence ;</del></p> <p><del>Situation 3 : non application de ces dispositions au cadre appelé à se déplacer moins de 3 mois si la mobilité fait partie de l'essence de son emploi.</del></p> <p>Dispositions applicables en matière d'affectation à l'étranger :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— affectation d'une durée inférieure à 3 mois, dans un établissement permanent en dehors de la métropole : pas de dispositions conventionnelles</li> <li>— affectation d'une durée supérieure à 3 mois, dans un établissement permanent en dehors de la métropole (cf : annexe 2 CNNIC)</li> </ul>	<p><b>Article 72, 72.2.1, 72.2.2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conditions d'ouverture :</b></li> </ul> <p>Mobilité géographique, c'est à dire le changement du lieu de travail, peut être décidée dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Décision unilatérale de l'employeur au sein du même secteur géographique</li> <li>- application d'une clause de mobilité</li> <li>- application d'un accord de performance collective</li> <li>- d'un commun accord à l'initiative du salarié comme de l'employeur</li> </ul> <p>Lorsque mobilité géographique nécessite un changement de résidence = mesures d'accompagnement</p> <p>Pas de dispositions spécifiques applicable en cas d'affectation à l'étranger</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Modalités d'affectation et délai de prévenance</b>  <del>Délais de prévenance applicables dans l'option prévue aux 2° et 3° de l'article 8 :</del>  <del>- Cadre régional : 6 semaines</del>  <del>- Métropole : 2 mois</del>  <del>Dispositions concernant l'affectation à l'étranger :</del>  <del>modalités obligatoires précisées par écrit avant le départ (fonction, lieu, salaire, durée, rapatriement etc.)</del>  <del>Si le contrat de travail ne prévoit rien : le salarié doit donner son accord par écrit, après que l'employeur lui ait soumis les modalités</del>  <del>Si le contrat de travail prévoit la mutation à l'étranger :</del>  <del>- Mutation portée à la connaissance du salarié 4 mois à l'avance</del>  <del>- Durée &gt; 1 an : accord du salarié s'il est affecté depuis 10 ans dans le même établissement en France métropolitaine</del> </li> <li> <b>Cas d'indemnisation</b>  <del>Uniquement pour la 2<sup>ème</sup> option envisagée (modification du lieu de travail prévue ou non par le contrat de travail) :</del>  <del>- Frais justifiés de déménagement</del>  <del>- Frais de voyage du salarié et de sa famille</del>  <del>- Participation de l'employeur à des frais de réinstallation indispensable (avec accord entre employeur et salarié)</del> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Modalités d'affectation et délai de prévenance</b>  Néant </li> <li> <b>Cas d'indemnisation</b>  Prise en charge par l'employeur :  - des frais de déménagement  - des 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  Indemnisation conditionnée au respect du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles. </li> </ul>
--	---	--

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Modalités d'indemnisation</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Modalités d'indemnisation</b></li> </ul>
	<p>En cas de modification prévue ou non par le contrat de travail entraînant un changement de résidence, les frais de déménagement doivent être justifiés</p> <p><del>Dispositions en cas d'affectation à l'étranger :-</del></p> <p><del>Formalités administratives et vérification de l'aptitude médicale ainsi que du statut vaccinal : réalisé avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail. Les frais occasionnés par ces formalités sont à la charge de l'employeur</del></p> <p><del>Employeur doit mettre à disposition des informations détaillées sur le pays de destination ses lois et coutumes</del></p> <p><del>Les frais justifiés de l'ingénieur et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont pris en charge par l'employeur après accord.</del></p> <p><del>Prise en charge complète :-</del></p> <p><del>-Frais de déménagement justifiés-</del></p> <p><del>-Frais de voyage-</del></p> <p><del>L'accord précise :-</del></p> <p><del>-participation de l'employeur aux frais de réinstallation-</del></p> <p><del>-conditions pratiques du transfert</del></p>	<p>Par commun accord, à défaut l'employeur rembourse :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les frais de déménagement sur la base du devis le moins onéreux (l'employeur peut demander jusqu'à 3 devis)</li> <li>- les frais de transport et d'hébergement selon les modalités applicables à l'entreprise</li> </ul> <p>Indemnisation des dépenses réelles et justifiées</p>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obligations durant l'affectation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obligations durant l'affectation</li> </ul>
	<p>Dispositions en cas d'affectation à l'étranger :</p> <p>Obligation d'assistance de l'employeur pour le salarié et sa famille, notamment en cas d'accident de santé majeure ou de difficultés graves avec les autorités politiques/administratives.</p> <p>Obligation de fournir à temps utile les attestations réglementaires pour le vote par procuration du salarié et de sa famille.</p> <p>Prise en charge complète, sous déduction des prestations de sécurité sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Décès du salarié : Frais de retour du corps</li> <li>- Décès du salarié : frais d'aller-retour du conjoint ou plus proche parent</li> <li>- Décès du salarié : frais de rapatriement de sa famille</li> <li>- décès d'un membre de sa famille accompagnant : frais de retour du corps</li> </ul> <p>Résiliation du contrat durant l'affectation : si le contrat ne prévoit rien, indemnité calculée selon ce que le salarié aurait gagné en métropole sur des fonctions équivalentes. Application à due concurrence des dispositions locales et des art. 27 et s. de la convention</p>	<p>Néant</p>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rapatriement et réinsertion dans l'entreprise</b></li> </ul> <p><del>Dispositions en cas d'affectation à l'étranger :</del></p> <p><del>Prévu à l'écrit avant le départ.</del></p> <p><del>A défaut, conditions d'aller sont les mêmes que les conditions de retour.</del></p> <p><del>Même chose en cas de licenciement, sous réserve que le rapatriement ait lieu dans les semaines suivant la date de licenciement.</del></p> <p><del>Obligation de reclassement dans un emploi le plus similaire possible aux fonctions antérieures au rapatriement.</del></p> <p><del>Imputation du temps passé à l'étranger sur :</del></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>– la détermination des indices hiérarchiques</del></li> <li><del>– appointements minima</del></li> <li><del>– calcul de l'ancienneté</del></li> </ul> <p><del>Bénéfice au salarié, dès son retour, de la formation professionnelle continue rendue nécessaire après le temps ou l'évolution techniques, en conformité avec les dispositions légales / réglementaires</del></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rapatriement et réinsertion dans l'entreprise</b></li> </ul> <p>Néant</p>
--	--	---

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Accompagnement des mobilités =&gt; changement de lieu de résidence : dispositions spécifiques à la mise en œuvre d'une clause de mobilité</b></p>	<p><b>Article 8, 3°</b></p> <p><del>Impossibilité de remobiliser la clause sans l'accord du salarié avant un délai de :</del></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>— 2 ans après une mise en œuvre précédente, en cas d'affectation dans un autre établissement du cadre régional;</del></li> <li><del>— 3 ans après une mise en œuvre précédente, en cas d'affectation dans un autre établissement hors du cadre régional.</del></li> </ul>	<p><b>Art 72.2.2 CCNM</b></p> <p>Clause limitée aux emplois relevant, au minimum, du groupe D.</p> <p>Lorsque mise en œuvre clause nécessite changement du lieu de résidence : délai de prévenance d'au moins 2 mois avant date d'application effective sauf accord des parties</p> <p>Impossibilité de remobiliser la clause avant un délai de 30 mois après une mise en œuvre précédente, sauf accord des parties.</p> <p>Article ne s'applique pas aux salariés dont la mobilité géographique est inhérente aux fonctions exercées</p>
---	---	---

### Promotion et développement de carrière

	CCNIC	CCNM
<p><b>Conditions</b></p>	<p><b>Art 6</b></p> <p><b>En cas de vacances ou création de poste :</b> l'employeur fait appel de préférence aux salariés de l'entreprise possédant les compétences et aptitudes requises pour le poste, éventuellement après un stage de formation approprié</p> <p>Avant de faire appel à l'extérieur, la vacance ou la création de poste doit être portée à la connaissance des ingénieurs et cadres susceptibles, par leurs compétences et aptitudes, de postuler au poste. L'employeur propose en premier lieu à ceux de l'établissement puis, à défaut, à ceux des autres établissements de l'entreprise.</p> <p><b>En cas de promotion d'un salarié à un emploi d'ingénieur ou cadre dans l'entreprise :</b> l'employeur adresse une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi</p>	<p>Néant</p>

### Remplacement provisoire

	CCNIC	CCNM
<b>Conditions</b>	<p><u>Article 25</u></p> <p><del>Remplacement provisoire au delà d'une période de 3 mois sur un poste de classification supérieure et entraînant un surcroit de travail.</del></p>	<p>Néant</p> <p><b>Attention sur les bases de <a href="#">l'article 63.2.3</a> il faut :</b></p> <p>Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès.</p> <p>Vérification de la cotation de l'emploi et obligation de relever le classement du salarié le cas échéant.</p> <p>Dans le délai d'un mois à partir de cette modification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.</p> <p>En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 60 de la CCM. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.</p>
<b>Garanties</b>	<p><del>Supplément de rémunération à partir du 4<sup>ème</sup> mois et pour les 3 mois écoulés.</del></p> <p><del>Supplément correspondant à 3/4 de la différence des appointements minima entre le poste de référence du salarié et celui du poste de remplacement.</del></p> <p><del>Appointements minima en vigueur du mois considéré.</del></p>	<p>Néant</p>

## 2.4 Rupture du contrat de travail

### Ancienneté (en cas de rupture du contrat)

	CCNIC	CCNM
Ancienneté servant de base de calcul de l'indemnité	<p><u>Article 29</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>Appréciée à la fin du préavis, exécuté ou non.</del></li> <li><del>La 1<sup>ère</sup> année d'ancienneté est appréciée à la date d'envoi de la lettre de licenciement</del></li> <li><b>Pas de prise en compte des contrats antérieurs avec la même entreprise sauf :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>Le CDD avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du CDD</del></li> <li><del>Les CDD saisonniers successifs avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du CDD</del></li> <li><del>Les missions temporaires effectuées dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche.</del></li> <li><del>La durée des missions de travail temporaire effectuée pour l'entreprise utilisatrice si elle a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou un contrat de mise à disposition.</del></li> </ul> </li> </ul>	<p><u>Article 73</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Appréciée à la date de rupture du contrat de travail</li> <li><b>Pas de prise en compte :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>- des contrats antérieurs conclus avec la même entreprise ;</b></li> <li><b>- des missions d'intérim.</b></li> </ul> </li> </ul> <p>Prise en compte pour les groupes F à I des périodes de suspension des contrats.</p>

## Démission

	CCNIC	CCNM								
<b>Durée du préavis</b>	<p><u>Article 27</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Durée du préavis :</b></li> </ul> <p>Sauf faute grave ou convention contraire dans la lettre d'engagement :</p> <table border="1"> <tr> <td>Position I, pendant les 2 premières années de fonctions en cette qualité dans l'entreprise</td> <td>1 mois</td> </tr> <tr> <td>Position I, ayant 2 ans de présence dans l'entreprise</td> <td>2 mois</td> </tr> <tr> <td>Autres ingénieurs et cadres</td> <td>3 mois</td> </tr> <tr> <td>Ingénieurs ou cadres de plus de 50 ans et ayant 1 an de présence dans l'entreprise</td> <td> <p>4 mois pour l'ingénieur ou cadre de 50 à 55 ans, la durée du préavis étant portée à 6 mois si l'intéressé a 5 ans de présence dans l'entreprise</p> <p>6 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 55 ans ou plus</p> </td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Point de départ du préavis : date de première présentation de la demande</b></li> </ul>	Position I, pendant les 2 premières années de fonctions en cette qualité dans l'entreprise	1 mois	Position I, ayant 2 ans de présence dans l'entreprise	2 mois	Autres ingénieurs et cadres	3 mois	Ingénieurs ou cadres de plus de 50 ans et ayant 1 an de présence dans l'entreprise	<p>4 mois pour l'ingénieur ou cadre de 50 à 55 ans, la durée du préavis étant portée à 6 mois si l'intéressé a 5 ans de présence dans l'entreprise</p> <p>6 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 55 ans ou plus</p>	<p><u>Article 74.2.1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Durée du préavis :</b></li> </ul> <p>F, G, H, I : 3 mois calendaires</p> <p>Appréciation du groupe d'emplois à la date à laquelle le salarié a manifesté sa volonté de démissionner</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Point de départ du préavis : Date de notification de la démission.</b></li> </ul>
Position I, pendant les 2 premières années de fonctions en cette qualité dans l'entreprise	1 mois									
Position I, ayant 2 ans de présence dans l'entreprise	2 mois									
Autres ingénieurs et cadres	3 mois									
Ingénieurs ou cadres de plus de 50 ans et ayant 1 an de présence dans l'entreprise	<p>4 mois pour l'ingénieur ou cadre de 50 à 55 ans, la durée du préavis étant portée à 6 mois si l'intéressé a 5 ans de présence dans l'entreprise</p> <p>6 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 55 ans ou plus</p>									

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE  
VERSUS  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<b>Heures pour recherche d'emploi</b>	<p><a href="#">Article 27</a></p> <p>Quand le préavis est observé le salarié a droit à : 50 heures par mois (2,5 heures par jour)</p>	<p>Néant : pas d'heures de recherche d'emploi en cas de démission</p>
---------------------------------------	---	---

### Licenciement

	CCNIC	CCNM																				
<b>Durée du préavis</b>	<p><a href="#">Article 27</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durée du préavis :</li> </ul> <p>Sauf faute grave ou convention contraire dans la lettre d'engagement :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Position I, pendant les 2 premières années de fonctions en cette qualité dans l'entreprise</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">1 mois</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Position I, ayant 2 ans de présence dans l'entreprise</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">2 mois</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Autres ingénieurs et cadres</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">3 mois</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Ingénieurs ou cadres de plus de 50 ans et ayant 1 an de présence dans l'entreprise</td> <td style="padding: 2px;">4 mois pour l'ingénieur ou cadre de 50 à 55 ans la durée du préavis est portée à 6 mois l'intéressé a 5 ans de présence dans l'entreprise 6 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 55 ans ou plus</td> </tr> </table>	Position I, pendant les 2 premières années de fonctions en cette qualité dans l'entreprise	1 mois	Position I, ayant 2 ans de présence dans l'entreprise	2 mois	Autres ingénieurs et cadres	3 mois	Ingénieurs ou cadres de plus de 50 ans et ayant 1 an de présence dans l'entreprise	4 mois pour l'ingénieur ou cadre de 50 à 55 ans la durée du préavis est portée à 6 mois l'intéressé a 5 ans de présence dans l'entreprise 6 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 55 ans ou plus	<p><a href="#">Article 75.2.1</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durée du préavis (hors faute grave) :</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Tout groupe d'emplois avec ancienneté inf. à 2 ans</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">1 mois calendaire</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Tout groupe d'emplois avec ancienneté au moins égale à 2 ans</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">2 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Groupe d'emploi F, G H et I avec ancienneté au moins égale à 3 ans et âgé de moins de 50 ans</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">3 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Groupe d'emploi F, G H et I avec ancienneté au moins égale à 3 ans et âgé de 50 ans à moins de 55 ans</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">4 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Groupe d'emploi F, G H et I avec ancienneté au moins égale à 3 ans et âgé au moins de 55 ans</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">6 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Groupe d'emploi F, G H et I avec ancienneté au moins égale à 5 ans et âgé de 50 ans à moins de 55 ans</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">6 mois calendaires</td> </tr> </table>	Tout groupe d'emplois avec ancienneté inf. à 2 ans	1 mois calendaire	Tout groupe d'emplois avec ancienneté au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires	Groupe d'emploi F, G H et I avec ancienneté au moins égale à 3 ans et âgé de moins de 50 ans	3 mois calendaires	Groupe d'emploi F, G H et I avec ancienneté au moins égale à 3 ans et âgé de 50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires	Groupe d'emploi F, G H et I avec ancienneté au moins égale à 3 ans et âgé au moins de 55 ans	6 mois calendaires	Groupe d'emploi F, G H et I avec ancienneté au moins égale à 5 ans et âgé de 50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires
Position I, pendant les 2 premières années de fonctions en cette qualité dans l'entreprise	1 mois																					
Position I, ayant 2 ans de présence dans l'entreprise	2 mois																					
Autres ingénieurs et cadres	3 mois																					
Ingénieurs ou cadres de plus de 50 ans et ayant 1 an de présence dans l'entreprise	4 mois pour l'ingénieur ou cadre de 50 à 55 ans la durée du préavis est portée à 6 mois l'intéressé a 5 ans de présence dans l'entreprise 6 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 55 ans ou plus																					
Tout groupe d'emplois avec ancienneté inf. à 2 ans	1 mois calendaire																					
Tout groupe d'emplois avec ancienneté au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires																					
Groupe d'emploi F, G H et I avec ancienneté au moins égale à 3 ans et âgé de moins de 50 ans	3 mois calendaires																					
Groupe d'emploi F, G H et I avec ancienneté au moins égale à 3 ans et âgé de 50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires																					
Groupe d'emploi F, G H et I avec ancienneté au moins égale à 3 ans et âgé au moins de 55 ans	6 mois calendaires																					
Groupe d'emploi F, G H et I avec ancienneté au moins égale à 5 ans et âgé de 50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires																					

Nos fiches pratiques ont pour vocation de servir de guide rapide à la mise en œuvre opérationnelle. Elles n'ont pas de valeur contractuelle et ne sauraient engager à elles-seules la responsabilité de l'Udimec.

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE  
VERSUS  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Point de départ du préavis : date de 1ere présentation de la lettre de notification de la rupture.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Point de départ du préavis : date de 1ere présentation de la lettre de notification de la rupture</li> </ul>
<p><b>Autorisation d'absences pour recherche d'emploi</b></p>	<p><u>Article 27</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Quand le préavis est observé le salarié a droit à : 50 heures par mois (2 heures 30 par jour)</li> <li><del>Salariés à temps partiel : aucune précision</del></li> <li><del>Salariés en forfait jours : aucune précision</del></li> <li>Absences ne donnant pas lieu à réduction de rémunération.</li> <li>Le salarié qui retrouve un travail ne peut plus se prévaloir de ces dispositions</li> </ul> <p>HRE fixée en accord avec la direction.</p> <p><del>Possibilité de bloquer ces heures en fin de préavis avec l'accord de l'employeur.</del></p>	<p><u>Articles 75.2.3.1 et 75.2.3.2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés en heures : 2h30 par jour travaillé, dans la limite de 50 heures par mois de préavis.</li> <li>Salariés à temps partiel : Proportionnellement à la durée du travail contractuelle.</li> <li>Salariés en forfait jours : 1 jour par quinzaine travaillée.</li> <li>Absences rémunérées</li> <li>Le salarié qui retrouve un travail ne peut plus se prévaloir de ces dispositions</li> <li>Décompte du temps de travail en heures : art. 75.2.3.1</li> <li>- Fixation d'un commun accord entre l'employeur et le salarié</li> <li>- A défaut d'accord, fixation alternative : 1 jour par le salarié, 1 jour par l'employeur.</li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<ul style="list-style-type: none"> <li><del>En cas de non utilisation de ces heures à la demande de l'employeur, droit du salarié à une indemnité correspondant aux heures non prises.</del></li> </ul>	<p>Exception à cette règle : lorsque salarié exerce une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ou en cas d'incompatibilité avec le poste tenu par le salarié = Groupement des heures pour être attribuées sur un poste entier de travail, dès que le nombre d'heures acquises est suffisant.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Décompte du temps de travail en jours : art. 75.2.3.2</li> </ul> <p>- Fixation d'un commun accord entre l'employeur et le salarié</p> <p>- A défaut, fixation alternative : une quinzaine par l'employeur, une quinzaine par le salarié</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de non-utilisation des heures : aucune disposition</li> </ul>
--	---	--

### Indemnité de licenciement

<p><b>Droit à ouverture de l'indemnité</b></p>	<p><b>Article 29</b></p> <p><del>1 an d'ancienneté, apprécié à la date d'envoi de la lettre de licenciement</del></p>	<p><b>Article 75.3</b></p> <p>8 mois d'ancienneté appréciés à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié</p>
--	---	---

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

Montant de l'indemnité de licenciement	<u>Article 29</u>	<u>Article 75.3.1.2</u>						
	<p>Pour la tranche de 1 à 7 ans : 1/5 de mois par année d'ancienneté</p> <p>Pour la tranche au delà de 7 ans : 3/5 mois par année d'ancienneté</p>	<p>Montant de l'indemnité de licenciement (Groupes d'emplois F, G,H,I), dans la limite de 18 mois de salaire de référence :</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;"><b>Ancienneté égale à 8 mois et inférieure à 1 an</b></td> <td>Indemnité calculée en fonction du nombre de mois complets accomplis</td> </tr> <tr> <td><b>Ancienneté inférieure à 8 ans</b></td> <td>1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté</td> </tr> <tr> <td><b>Ancienneté supérieure ou égale à 8 ans</b></td> <td>- 1/5ème de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 7 ans - 3/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 7 ans</td> </tr> </table> <p>Les mois accomplis au-delà des années complètes pris en compte à raison de 1/12 par mois d'ancienneté.</p> <p>Proratisation à hauteur de chaque période d'emploi à temps complet et à temps partiel</p>	<b>Ancienneté égale à 8 mois et inférieure à 1 an</b>	Indemnité calculée en fonction du nombre de mois complets accomplis	<b>Ancienneté inférieure à 8 ans</b>	1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté	<b>Ancienneté supérieure ou égale à 8 ans</b>	- 1/5ème de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 7 ans - 3/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 7 ans
<b>Ancienneté égale à 8 mois et inférieure à 1 an</b>	Indemnité calculée en fonction du nombre de mois complets accomplis							
<b>Ancienneté inférieure à 8 ans</b>	1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté							
<b>Ancienneté supérieure ou égale à 8 ans</b>	- 1/5ème de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 7 ans - 3/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 7 ans							
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Majorations :</li> <li>- salarié âgé de 50 ans à moins de 55 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté =&gt; Majoration de 20 % et plancher minimal de 3 mois de salaire.</li> <li>- salarié âgé de 55 ans à moins de 60 ans : — * et justifiant de 2 ans d'ancienneté =&gt; indemnité au moins égale à 2 mois de salaire.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Majorations :</li> <li>- salarié âgé de 50 ans à moins de 55 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté =&gt; Majoration de 20 % du montant de l'ICL sans pouvoir être &lt; à 3 mois de salaire de référence.</li> <li>- salarié âgé de 55 ans à moins de 60 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté =&gt; Majoration de 30 % du montant de l'ICL sans pouvoir être &lt; à 6 mois de salaire de référence.</li> </ul>						

Nos fiches pratiques ont pour vocation de servir de guide rapide à la mise en œuvre opérationnelle. Elles n'ont pas de valeur contractuelle et ne sauraient engager à elles-seules la responsabilité de l'Udimec.

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<p>* et justifiant de 5 ans d'ancienneté =&gt; 30 % et plancher minimal de 6mois de salaire.</p> <p>Montant majoré ne peut pas dépasser un montant = à 18 mois de salaire de référence.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minorations (Sauf si le salarié démontre qu'il ne peut encore bénéficier d'une retraite à taux plein ou alors qu'il ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement une retraite complémentaire ou l'employeur et le salarié cotisent ensemble) :</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salariés de 61 ans : 5% ;</li> <li>- Salariés âgés de 62 ans : 10% ;</li> <li>- salariés âgés de 63 ans : 20% ;</li> <li>- salariés âgés de 64 ans : 40 %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minorations : sauf si le salarié démontre qu'à la date de rupture du contrat de travail qu'il ne peut pas encore bénéficier d'une retraite à taux plein ou alors qu'il ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement une retraite complémentaire où l'employeur et le salarié cotisent ensemble :</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salariés de 61 ans : 5% ;</li> <li>- Salariés âgés de 62 ans : 10% ;</li> <li>- salariés âgés de 63 ans : 20% ;</li> <li>- salariés âgés de 64 ans et plus : 40 %.</li> </ul>
<p><b>Salaire de référence</b></p>	<p><a href="#">Article 29</a></p> <p>12 mois par principe</p> <p>Ou 3 mois si plus avantageux pour les salariés avec une ancienneté inférieure à 8 ans</p> <p>Salaires reconstitués en cas de suspension.</p> <p>Proratisation des éléments de rémunération à périodicité supérieure à la période de référence concernée.</p>	<p><a href="#">Article 75.3.2</a></p> <p>12 ou 3 derniers mois au plus favorable</p> <p>Salaires reconstitués en cas de suspension.</p> <p>Proratisation des éléments de rémunération à périodicité supérieure à la période de référence concernée.</p>
<p><b>Modalités de versement de l'indemnité conventionnelle</b></p>	<p><a href="#">Art 29</a></p> <p><del>Pour la partie de l'ICL excédant l'ILL et excédant 3 mois de salaire, employeur peut verser ce montant en plusieurs fois dans un délai maximal de 3 mois à partir de la date de la rupture du contrat de travail</del></p>	<p><a href="#">Art 75.3.4</a></p> <p>Dans les entreprises de moins de 50 salariés, pour la partie de l'ICL excédant l'ILL et excédant 3 mois de salaire, employeur peut verser ce montant en plusieurs fois dans un délai maximal de 3 mois à partir de la date de la rupture du contrat de travail</p>

### Rupture conventionnelle individuelle

	CCNIC	CCNM
Indemnité spécifique de rupture conventionnelle (RC)	<p><a href="#">Article 30 bis</a></p> <p>Calcul de l'indemnité spécifique de RC : au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement + voir tableau ci-dessus « Indemnité de licenciement ».</p>	<p><a href="#">Article 76.2</a></p> <p>L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement : voir tableau ci-dessus « Indemnité de licenciement ».</p>
CNC (renonciation)	<p><del>Renonciation à la CNC par mention expresse figurant à la convention de rupture</del></p>	<p><a href="#">Article 79.4, 4°</a></p> <p>Renonciation à prévoir par écrit dans les 15 jours calendaires de la date de la signature de la convention, à défaut de mention de la renonciation dans la convention de rupture conventionnelle</p>

## Départ volontaire à la retraite

	CCNIC	CCNM																																
<b>Délai de prévenance</b>	<p><u>Article 31, 2°</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté du salarié</th> <th>Durée du préavis</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; à 2 ans</td> <td>1 mois</td> </tr> <tr> <td>Au moins = à 2 ans</td> <td>2 mois</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté du salarié	Durée du préavis	< à 2 ans	1 mois	Au moins = à 2 ans	2 mois	<p><u>Article 77.2</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté du salarié</th> <th>Durée du préavis</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; à 2 ans</td> <td>1 mois calendaire</td> </tr> <tr> <td>Au moins = à 2 ans</td> <td>2 mois calendaires</td> </tr> </tbody> </table> <p>Pour la durée du préavis : ancienneté appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise</p>	Ancienneté du salarié	Durée du préavis	< à 2 ans	1 mois calendaire	Au moins = à 2 ans	2 mois calendaires																				
Ancienneté du salarié	Durée du préavis																																	
< à 2 ans	1 mois																																	
Au moins = à 2 ans	2 mois																																	
Ancienneté du salarié	Durée du préavis																																	
< à 2 ans	1 mois calendaire																																	
Au moins = à 2 ans	2 mois calendaires																																	
<b>Ouverture du droit à l'indemnité</b>	<p><u>Art 31, 3°</u></p> <p>Salarié ayant 2 ans d'ancienneté, résiliant unilatéralement son contrat de travail pour bénéficier d'une pension de vieillesse</p>	<p><u>Art 77.1 et 77.3</u></p> <p>Salarié ayant 2 ans d'ancienneté et quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse</p> <p>Pour la détermination de l'ouverture du droit = ancienneté appréciée à la date de rupture du contrat de travail</p>																																
<b>Indemnité de départ à la retraite (montant)</b>	<p><u>Article 31, 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnité de départ à la retraite ne peut pas être &lt; au barème suivant :</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>Mois de salaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Après 2 ans</td> <td>0,5</td> </tr> <tr> <td>Après 5 ans</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Après 10 ans</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Après 20 ans</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Après 30 ans</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Après 35 ans</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Après 40 ans</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté	Mois de salaires	Après 2 ans	0,5	Après 5 ans	1	Après 10 ans	2	Après 20 ans	3	Après 30 ans	4	Après 35 ans	5	Après 40 ans	6	<p><u>Article 77.3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnité de départ à la retraite est au moins égale aux montants suivants :</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté du salarié</th> <th>Mois de salaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&gt; ou = 2 ans &lt; 5 ans</td> <td>0,5</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 5 ans &lt; 10 ans</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 10 ans &lt; 20 ans</td> <td>2,0</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 20 ans &lt; 30 ans</td> <td>3,0</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 30 ans &lt; 35 ans</td> <td>4,0</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 35 ans &lt; 40 ans</td> <td>5,0</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 40 ans</td> <td>6,0</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté du salarié	Mois de salaires	> ou = 2 ans < 5 ans	0,5	> ou = 5 ans < 10 ans	1,0	> ou = 10 ans < 20 ans	2,0	> ou = 20 ans < 30 ans	3,0	> ou = 30 ans < 35 ans	4,0	> ou = 35 ans < 40 ans	5,0	> ou = 40 ans	6,0
Ancienneté	Mois de salaires																																	
Après 2 ans	0,5																																	
Après 5 ans	1																																	
Après 10 ans	2																																	
Après 20 ans	3																																	
Après 30 ans	4																																	
Après 35 ans	5																																	
Après 40 ans	6																																	
Ancienneté du salarié	Mois de salaires																																	
> ou = 2 ans < 5 ans	0,5																																	
> ou = 5 ans < 10 ans	1,0																																	
> ou = 10 ans < 20 ans	2,0																																	
> ou = 20 ans < 30 ans	3,0																																	
> ou = 30 ans < 35 ans	4,0																																	
> ou = 35 ans < 40 ans	5,0																																	
> ou = 40 ans	6,0																																	

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Salaire de référence</b></p>	<p><b>Article 31.3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>12 derniers mois avant la notification de son départ volontaire.</del></li> <li>• Si suspension du contrat de travail au cours des 12 mois : reconstitution de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.</li> </ul>	<p><b>Article 77.3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire de référence (formule la plus avantageuse) est la moyenne mensuelle de la rémunération brute due : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soit au titre des 12 derniers mois.</li> <li>- Soit au titre des 3 derniers mois.</li> </ul> </li> <li>• Si suspension du contrat de travail au cours des 12 mois ou 3 derniers mois : reconstitution de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.</li> </ul>
------------------------------------	---	--

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

### Mise à la retraite

	CCNIC	CCNM																				
Délai de prévenance/ Préavis	<p><a href="#">Article 32.2</a></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté du salarié</th> <th>Durée du préavis</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; à 2 ans</td> <td>1 mois</td> </tr> <tr> <td>Au moins 2 ans</td> <td>2 mois</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté du salarié	Durée du préavis	< à 2 ans	1 mois	Au moins 2 ans	2 mois	<p><a href="#">Article 78.2</a></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté du salarié</th> <th>Durée du préavis</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; à 2 ans</td> <td>1 mois calendaire</td> </tr> <tr> <td>Au moins = à 2 ans</td> <td>2 mois calendaires</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté du salarié	Durée du préavis	< à 2 ans	1 mois calendaire	Au moins = à 2 ans	2 mois calendaires								
Ancienneté du salarié	Durée du préavis																					
< à 2 ans	1 mois																					
Au moins 2 ans	2 mois																					
Ancienneté du salarié	Durée du préavis																					
< à 2 ans	1 mois calendaire																					
Au moins = à 2 ans	2 mois calendaires																					
Indemnités de mise à la retraite	<p><a href="#">Article 32.3</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.</li> <li><del>En tout état de cause, l'indemnité de mise en retraite ne peut pas être &lt; au barème suivant :</del></li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>Mois</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Après 2 ans</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>Après 5 ans</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Après 10 ans</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Après 15 ans</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>Après 20 ans</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Après 25 ans</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Après 30 ans</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Après 35 ans</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Après 40 ans</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté	Mois	Après 2 ans	0.5	Après 5 ans	1	Après 10 ans	2	Après 15 ans	2.5	Après 20 ans	3	Après 25 ans	4	Après 30 ans	5	Après 35 ans	6	Après 40 ans	6	<p><a href="#">Article 78.3</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.</li> </ul>
Ancienneté	Mois																					
Après 2 ans	0.5																					
Après 5 ans	1																					
Après 10 ans	2																					
Après 15 ans	2.5																					
Après 20 ans	3																					
Après 25 ans	4																					
Après 30 ans	5																					
Après 35 ans	6																					
Après 40 ans	6																					

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>Calcul de l'indemnité de licenciement : base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois.</del></li> <li>• <del>Si suspension du contrat de travail au cours des 12 mois : Reconstitution de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.</del></li> </ul>	
--	---	--

### Clause de non-concurrence

	CCNIC	CCNM
Durée maximale d'application	<p><a href="#">Article 28</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Durée de l'interdiction : 1 an renouvelable 1 fois</b></li> </ul>	<p><a href="#">Article 79.2</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Durée d'application de l'obligation de non-concurrence : 1 an maximum avec renouvellement 1 fois dans la limite d'une durée maximale totale de 2 ans.</b></li> <li>• <b>Si rupture du contrat de travail pendant la période d'essai : Durée de l'obligation de non-concurrence ne peut excéder la période d'essai figurant dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.</b></li> </ul>
Contrepartie financière	<p><a href="#">Article 28</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contrepartie versée pendant la durée de non-concurrence :</b> 5/10 de la moyenne de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence</li> </ul>	<p><a href="#">Article 79.3</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contrepartie versée pendant la durée de l'obligation de non-concurrence :</b> Indemnité mensuelle ne pouvant être inférieure à la moitié (5/10ème ou 50 %) de la moyenne mensuelle de la rémunération brute, des 12 derniers mois précédant le départ effectif du salarié de l'entreprise.</li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<p><del>6/10 en cas de licenciement tant que le salarié n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de la non-concurrence</del></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Si renouvellement de l'obligation de non-concurrence :</b> Indemnité mensuelle ne pouvant être inférieure à 60 % (6/10eme) de cette moyenne, pour la durée du renouvellement.</li> </ul> <p>En cas de suspension du contrat au cours de 12 mois visés : rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.</p>
<p><b>Renonciation à la clause de non-concurrence</b></p>	<p><b>Article 28</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>Délai de renonciation : Dans les 8 jours, par écrit, suivant la rupture du contrat de travail.</del></li> <li>• <b>Cas spécifique de rupture conventionnelle :</b> mention expresse dans l'acte de rupture en cas de rupture conventionnelle.</li> </ul>	<p><b>Article 79.4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Délai de renonciation :</b> 15 jours calendaires</li> <li>• <b>Cas spécifique de rupture conventionnelle :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Levée de la clause de non-concurrence dans la convention de RC</b></li> <li>- <b>Ou</b> à défaut de mention de la renonciation dans cette convention de RC dans les 15 jours suivant sa signature.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>En cas de renonciation à la clause de non-concurrence :</b></p> <p>L'employeur est libéré du versement de la contrepartie financière.</p>

### 2.5 Dispositions particulières : rupture du contrat de travail / prévention du licenciement économique

#### Rupture commun accord (accord collectif)

	CCNIC	CCNM
Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) ou d'un congé de mobilité	Article : Néant	<p><b>Article 80</b> conformément aux <a href="#">articles L. 1237-17</a> du code du travail</p> <p>Possibilité offerte aux partenaires sociaux de négocier des ruptures d'un commun accord sous la forme de RCC :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformément au code du travail</li> <li>• Par accord collectif</li> <li>• Avec consentement mutuel de l'employeur et du salarié</li> <li>• Pas un licenciement</li> <li>• Pas une démission</li> <li>• Pas de substitution possible aux plans de départ volontaire mis en œuvre, le cas échéant, pour les entreprises qui justifient d'un motif économique.</li> </ul>

## Prévention du licenciement pour motif économique

	Accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, titre III, chapitre II	CCNM
<p><b>Modification du contrat de travail pour motif économique</b></p>	<p><b>Art 15 et 15.1</b></p> <p><del>• Situations visées : Entreprises confrontées à des difficultés économiques, hors modifications du contrat de travail résultant d'un accord de maintien dans l'emploi conclu en application de l'article L. 5125-1 et suivants du Code du travail ou d'un accord de mobilité interne conclu en application de l'article L. 2242-21 du Code du travail.</del></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actions possibles :</b> privilégier, si possible, les modifications du contrat de travail qui n'entraient ni classement ni rémunérations inférieures.</li> <li>• <b>Objectif :</b> Limiter le nombre de licenciements pour motif économique.</li> </ul>	<p><b>Article 81.1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situations visées :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entreprises confrontées à des difficultés économiques</li> <li>- A des mutations technologiques</li> <li>- A la nécessité de sauvegarder sa compétitivité</li> </ul> </li> <li>• <b>Actions possibles :</b> Privilégier, si possible, la modification du contrat de travail pour motif économique</li> <li>• <b>Objectif :</b> Limiter le nombre de licenciements pour motif économique.</li> <li>• <b>Conséquences pour le salarié :</b> Absence de classement ou de rémunération inférieures.</li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Procédure si la modification du contrat de travail est envisagée :</b></li> <li>- Proposition faite au salarié</li> <li>- Délai laissé au salarié pour manifester son refus : 1 mois laissé à compter de la réception de la proposition par LRAR</li> <li>- Si entreprise en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire : Réduction du délai à 15 jours.</li> <li>- Si absence du salarié dans les délais = acceptation par le salarié de la modification de de son contrat de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Procédure si la modification du contrat de travail est envisagée :</b></li> <li>- Proposition faite au salarié</li> <li>- Délai laissé au salarié pour manifester son refus : 1 mois laissé à compter de la réception de la proposition par LRAR</li> <li>- Si entreprise en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire : Réduction du délai à 15 jours.</li> <li>- Si absence du salarié dans les délais = acceptation par le salarié de la modification de de son contrat de travail</li> </ul>
<p><b>Reclassement</b></p>	<p><b>Article 15.2</b></p> <p><del>Recherche de reclassement dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.</del></p>	<p><b><u>Article 81.2.1 et article 81.2.2</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reclassement interne</b></li> </ul> <p><b>Obligations pour les entreprises :</b></p> <p>Rechercher toutes les possibilités de reclassement interne pour les salariés dont le licenciement économique est envisagé.</p> <p><b>Sur la communication des postes disponibles au reclassement interne :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Envoi d'une offre individualisée aux salariés concernés</li> <li>• Ou diffusion par tout moyen d'une liste de postes disponibles à l'ensemble des salariés concernés.</li> </ul> <p>Si absence de candidature écrite du salarié à l'issue des délais de réflexion laissés = refus des offres par le salarié.</p>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôles des chambre syndicales territoriales de la métallurgie + UIMM : mise en relation ; bourse de l'emploi etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclassement externe</li> </ul> <p>Si licenciement collectif pour motif économique est envisagé =&gt; Contribution apportée par les partenaires sociaux de la branche pour apporter leur contribution à la recherche de reclassement externe des salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôles des chambre syndicales territoriales de la métallurgie + UIMM : mise en relation ; bourse de l'emploi etc.</li> </ul>
<p>Maintien temporaire des rémunérations</p>	<p>Article 15.3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien temporaire de la rémunération pour le salarié : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lorsque modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement dans la même entreprise</li> <li>- Lorsque la modification emporte une diminution de la rémunération du salarié ;</li> <li>- Condition d'ancienneté pour le salarié : avoir 1 an d'ancienneté minimum.</li> <li>- Durée du maintien temporaire de la rémunération : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la modification du contrat de travail ;</li> <li>- 4 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins = à 3 ans et de 6 mois pour une ancienneté au moins = à 5 ans.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>Article 81.3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien temporaire de la rémunération pour le salarié : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lorsque modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement (même entreprise) d'un salarié dont le lic éco est envisagé ;</li> <li>- Lorsque la modification emporte une diminution de la rémunération du salarié ;</li> <li>- Condition d'ancienneté pour le salarié : avoir 1 an d'ancienneté minimum.</li> <li>- Durée du maintien temporaire de la rémunération : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la modification du contrat de travail ;</li> <li>- 4 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins = à 3 ans et de 6 mois pour une ancienneté au moins = à 5 ans.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Priorité d'accès aux emplois correspondant au classement antérieur</b></p>	<p><b>Art 15.4</b></p> <p>Application :</p> <p><del>— en cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise</del></p> <p><del>— salarié placé à un classement inférieur à celui correspondant à son emploi précédent</del></p> <p><del>1 an à compter de cette modification priorité d'accès aux emplois disponibles correspondant aux compétences et au moins au classement de son emploi antérieur.</del></p>	<p>Néant</p>
<p><b>Accès à la formation</b></p>	<p><b>Article 15.5 et 16.4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>• Abondement du CPF : en cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié bénéficie prioritairement de l'abondement, des heures inscrites à son CPF pour suivre une formation facilitant sa mobilité professionnelle.</del></li> <li><del>• L'employeur veille à informer les salariés de cette possibilité.</del></li> <li><del>• L'employeur informe le CSE des financements obtenus par l'OPCAIM.</del></li> </ul>	<p><b>Article 81.4</b></p> <p><b>Rôle de l'employeur :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptation des postes de travail des salariés dont le licenciement économique est envisagé.</li> <li>• Veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, technologies et des organisations.</li> </ul> <p><b>A la demande du salarié concerné :</b></p> <p>Possibilité de vouloir développer ses compétences ; examen de la demande par l'entreprise.</p>

### Rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique

	<u>Accord national du 23 septembre 2016</u> relatif à l'emploi dans la métallurgie, titre III, chapitre II	CCNM
Information des CPREFP	<p><b>Article 16.2</b></p> <p>Les entreprises concernées sont les entreprises qui envisagent un licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés.</p>	<p><b>Article 82.1</b></p> <p>Les entreprises concernées sont les entreprises qui envisagent un licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés.</p>
Préavis	<p><b>Article 16.3</b></p> <p>Cas d'application de la réduction de la durée du préavis pour salarié licencié pour motif économique qui ne bénéficie pas d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle qui justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail.</p> <p>Fin du contrat au plus tard la veille du 1<sup>er</sup> jour d'exécution du nouveau contrat de travail.</p>	<p><b>Article 82.2</b></p> <p>Cas d'application de la réduction de la durée du préavis pour salarié licencié pour motif économique qui ne bénéficie pas d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle qui justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail.</p> <p>= Salarié non redevable de l'indemnité compensatrice de préavis</p> <p>Fin du contrat au plus tard la veille du 1<sup>er</sup> jour d'exécution du nouveau contrat de travail.</p>
Priorité de réembauche	Néant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Durée de l'application de la priorité d'embauche :</b> 1 an à compter de la date de rupture de son contrat de travail s'il en fait la demande au cours de ce même délai.</li> <li>• <b>Rôle de l'employeur :</b> Informé le salarié :</li> </ul>

## III - SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

### 3.1 Congés payés / congés exceptionnels

#### Congés payés

	CCICM	CCNM
Période d'acquisition	<p><a href="#">Article 14</a></p> <p><del>Renvoi aux dispositions légales en vigueur</del></p>	<p><a href="#">Article 83</a></p> <p>Fixée, selon le choix de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- du 1er juin au 31 mai de l'année suivante ;</li> <li>- sur l'année civile ;</li> <li>- le cas échéant, sur la période annuelle de décompte du temps de travail</li> </ul>
Incidence de la maladie ordinaire sur les CP	<p><a href="#">Article 14</a></p> <p>Maladies ou accidents (professionnels ou non professionnels) assimilés à du temps de travail effectif dans la limite d'1 année</p> <p><del>Sont également assimilés à un temps de travail effectif les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les stages légaux de perfectionnement faits à l'initiative de l'employeur, ou d'accord avec lui, ainsi que les absences de courte durée autorisées</del></p>	<p><a href="#">Art 84</a></p> <p>Groupes d'emplois F, G, H, I : les maladies, accidents (professionnels ou non professionnels) sont assimilés à du temps de travail effectif dans la limite d'1 année quelle que soit l'ancienneté du salarié</p>
Période de prise	<p><a href="#">Article 14</a></p> <p><del>Expiration de la période de prise de congés annuels le 1er juin de l'année suivant celle de l'ouverture des droits</del></p>	<p><a href="#">Article 85</a></p> <p>Principe : Du 1<sup>er</sup> mai N au 30 avril N+1</p> <p>En fonction des besoins de l'entreprise : toute autre période qui comprend la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre</p>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE  
VERSUS  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Ordre des départs</b></p>	<p><a href="#">Article 14</a></p> <p><b>Critère : situation de famille</b> Lorsque le salarié et son conjoint travaillent dans la même entreprise, droit à un congé simultané</p>	<p><a href="#">Article 85</a></p> <p><b>Critères :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• situation de famille</li> <li>• ancienneté dans l'entreprise</li> <li>• activité du salarié chez un autre employeur</li> <li>• date de présentation de la demande</li> </ul>
<p><b>Modification de l'ordre des départs</b></p>	<p><a href="#">Article 14</a></p> <p>Dans les cas exceptionnels ou sur demande de l'employeur peu avant la date départ prévue : inconvénient en découlant compensés sous une forme appropriée.</p>	<p><a href="#">Article 86 CCNM</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Au plus tard 1 mois avant la date de départ en congés.</li> <li>• Dans les cas exceptionnels : peut être modifié avant ce délai.</li> <li>• Frais remboursés sur justificatifs.</li> </ul>
<p><b>Rappel en cours de congés</b></p>	<p><a href="#">Article 14</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 jours ouvrables supplémentaires</li> <li>• Remboursement des frais liés au rappel</li> </ul>	<p><a href="#">Article 86</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 jours supplémentaires de congés</li> <li>• Remboursement des frais liés au rappel</li> </ul>
<p><b>Fractionnement</b></p>	<p><a href="#">Article 14</a></p> <p>Par principe, en une fois, sauf nécessité technique.</p> <p>Si l'établissement procède au fractionnement ou à une fermeture annuelle, la durée continue de l'absence pour congé ne pourra, sauf accord de l'employeur, excéder la période de fermeture.</p>	<p><a href="#">Article 87</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renvoi aux dispositions légales</li> </ul>
<p><b>Modalité de report des congés</b></p>	<p>Néant</p>	<p><a href="#">Article 88</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de maladie ordinaire ou AT-MP avant le départ en congé : report dans un délai maximum de 15 mois suivant la date de retour du salarié</li> </ul> <p><b>Si accord d'aménagement du temps de travail sur une période annuelle ou si convention individuelle de forfait en heures/jours sur l'année :</b> Report à la demande du salarié après accord de l'employeur, jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise des congés a débuté.</p>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE  
VERSUS  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

Congés payés supplémentaires	Article 14				Article 89.1 et 89.2				
	Ancienneté	Age	Durée	Ancienneté		Ancienneté	Age	Durée	Date d'appréciation des critères
	Après 1 an	30 ans	2 jours	Appréciation à la date d'expiration de la période de référence	Toutes catégories (hors forfaits jours, heures et cadres dirigeants)	2 ans	/	1 jour ouvrable	A la date d'expiration de la période de référence pour la détermination du congé légal ou à la date de rupture
Après 2 ans	35 ans	3 jours	45 ans au -					2 jours ouvrables	
			20 ans	+	de 55 ans	3 jours ouvrables			
				Forfaits jours, heures et cadre dirigeants		/	1 jour ouvrable		
			1 an				1 jour ouvrable		
			2 ans				2 jours ouvrables		
			2 ans				45 ans au -		3 jours ouvrables
				20 ans	+	de 55 ans	4 jours ouvrables		

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p>Période transitoire</p>	<p>Néant</p>	<p><b>Article 89.4</b></p> <p><b>Salariés visés</b> : contrat de travail conclu avant entrée en vigueur dispositions conventionnelles</p> <p><b>Situations visées</b> :</p> <p><u>Situation 1</u> : Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les CCT, soit de l'article 14 de la CCNIC, d'un nombre de jours de CP supplémentaires &gt; à celui résultant de l'Article 89.1 et Article 89.2 de la présente convention, il conserve le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à cette même date dans les conditions prévues à l'Article 89.4.3.</p> <p>Ce maintien ne se cumule pas avec le bénéfice des congés supplémentaires prévus par la nouvelle convention (art. 89.1 et 89.2).</p> <p>Cessation du droit au maintien :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lorsque droit de CP issus des anciens textes au moins égal à celui dont bénéficie le salarié en application des nouvelles dispositions conventionnelles (art. 89.1 et 89.2).</li> <li>- en cas de rupture du contrat de travail</li> </ul> <p><u>Situation 2</u> : Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les CCT, soit de l'article 14 de la CCNIC, d'un nombre de jours de CP supplémentaires ≤ à celui résultant de l'Article 89.1 et Article 89.2 de la présente convention, il bénéficie de congés supplémentaires prévus par la nouvelle convention (art. 89.1 et 89.2).</p> <p>Réexamen de la situation à l'issue d'une période de 5 ans à compter de l'entrée en vig. des dispositions conventionnelles.</p>
--------------------------------	--------------	---

## Congés exceptionnels – Evènements de famille

	CCNIM	CCNM														
Mariage, PACS	 Combinaison des dispositions légales et de l'article 15	<b>Article 90</b>														
			<table border="1"> <tr> <td>Mariage du salarié</td> <td>1 semaine</td> </tr> <tr> <td>PACS du salarié</td> <td>4 jours ouvrables</td> </tr> <tr> <td>Mariage d'un enfant du salarié</td> <td>1 jour ouvrable</td> </tr> </table>	Mariage du salarié	1 semaine	PACS du salarié	4 jours ouvrables	Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvrable	<table border="1"> <tr> <td>Mariage du salarié</td> <td>1 semaine calendaire</td> </tr> <tr> <td>PACS du salarié</td> <td>1 semaine calendaire</td> </tr> <tr> <td>Mariage d'un enfant du salarié</td> <td>1 jour ouvrable</td> </tr> </table>	Mariage du salarié	1 semaine calendaire	PACS du salarié	1 semaine calendaire	Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvrable
			Mariage du salarié	1 semaine												
PACS du salarié	4 jours ouvrables															
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvrable															
Mariage du salarié	1 semaine calendaire															
PACS du salarié	1 semaine calendaire															
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvrable															
<table border="1"> <tr> <td>Naissance ou adoption</td> <td>3 jours ouvrables</td> </tr> </table>	Naissance ou adoption	3 jours ouvrables	<table border="1"> <tr> <td>Naissance ou adoption</td> <td>ou</td> <td>3 jours ouvrables</td> </tr> </table>	Naissance ou adoption	ou	3 jours ouvrables										
Naissance ou adoption	3 jours ouvrables															
Naissance ou adoption	ou	3 jours ouvrables														
Décès	 Combinaison des dispositions légales et de l'article 15	<b>Article 90</b>														
			<table border="1"> <tr> <td>Décès d'un enfant de 25 ans et + sans enfant</td> <td>5 jours ouvrables</td> </tr> <tr> <td>Décès d'un enfant de -25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de -25 ans à la charge effective et permanente du salarié</td> <td>7 jours ouvrés</td> </tr> <tr> <td>Deuil en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans OU d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié</td> <td>8 jours ouvrables</td> </tr> </table>	Décès d'un enfant de 25 ans et + sans enfant	5 jours ouvrables	Décès d'un enfant de -25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de -25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours ouvrés	Deuil en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans OU d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours ouvrables	<table border="1"> <tr> <td>Décès d'un enfant de 25 ans et + sans enfant</td> <td>5 jours ouvrables</td> </tr> <tr> <td>Décès d'un enfant de -25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de -25 ans à la charge effective et permanente du salarié</td> <td>7 jours ouvrés</td> </tr> <tr> <td>Deuil d'un enfant de -25 ans ou deuil d'une personne -25 ans à la charge effective et permanente du salarié</td> <td>8 jours ouvrables</td> </tr> </table>	Décès d'un enfant de 25 ans et + sans enfant	5 jours ouvrables	Décès d'un enfant de -25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de -25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours ouvrés	Deuil d'un enfant de -25 ans ou deuil d'une personne -25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours ouvrables
			Décès d'un enfant de 25 ans et + sans enfant	5 jours ouvrables												
Décès d'un enfant de -25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de -25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours ouvrés															
Deuil en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans OU d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours ouvrables															
Décès d'un enfant de 25 ans et + sans enfant	5 jours ouvrables															
Décès d'un enfant de -25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de -25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours ouvrés															
Deuil d'un enfant de -25 ans ou deuil d'une personne -25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours ouvrables															

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	Décès conjoint, partenaires de PACS, concubin, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur	3 jours ouvrables	Décès d'un conjoint, partenaire PACS ou concubin	Sans enfant à charge : 3 jours ouvrables
	Décès de la grand-mère, du grand-père, d'un petit enfant du salarié <del>ou du conjoint</del>	1 jour ouvrable		Avec enfant(s) à charge : 5 jours calendaires
			Décès père, mère	3 jours ouvrables
			Décès beaux-parents, frères, sœurs	3 jours ouvrables
			Décès grand-parent, petit-enfant	1 jour calendaire
<p>Annnonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant</p>	 <p>Combinaison des dispositions légales et de <a href="#">l'article 15</a></p> <p>Enfant : 2 jours ouvrables</p>		<p><a href="#">Article 90 CCNM</a></p> <p>Enfant : 2 jours ouvrables</p>	

## 3.2 Maladie – Accident - Parentalité

### Maladie

	CCINM	CCNM																																	
Condition d'indemnisation	<p><b>Article 16, 2°</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ancienneté : <math>\geq</math> à 1 an (ou <math>\geq</math> 3 mois en cas d'ATMP)</li> <li>Dès le 1er jour entièrement non travaillé (Dès le 1er jour d'absence en cas AT/MP)</li> <li><del>Décompte en mois calendaires</del></li> </ul>	<p><b>Article 91.1.1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 an d'ancienneté (3 mois en cas d'AT/MP)</li> <li>Dès le 1er jour entièrement non travaillé (Dès le 1er jour d'absence en cas AT/MP)</li> <li>Décompte en jours calendaires</li> </ul>																																	
Durée d'indemnisation	<p><b>Article 16, 2°</b></p> <p>Maximum par année civile :-</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>100%</th> <th>50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><del>De 3 à 12 mois (en cas d'AT/MP)</del></td> <td>3 mois</td> <td>3 mois</td> </tr> <tr> <td><del>De 1 an à 5 ans</del></td> <td>3 mois</td> <td>3 mois</td> </tr> <tr> <td><del>De 5 ans à 10 ans</del></td> <td>4 mois</td> <td>4 mois</td> </tr> <tr> <td><del>De 10 ans à 15 ans</del></td> <td>5 mois</td> <td>5 mois</td> </tr> <tr> <td><del>+ 15ans</del></td> <td>6 mois</td> <td>6 mois</td> </tr> </tbody> </table> <p>Pas de délai de carence</p>	Ancienneté	100%	50%	<del>De 3 à 12 mois (en cas d'AT/MP)</del>	3 mois	3 mois	<del>De 1 an à 5 ans</del>	3 mois	3 mois	<del>De 5 ans à 10 ans</del>	4 mois	4 mois	<del>De 10 ans à 15 ans</del>	5 mois	5 mois	<del>+ 15ans</del>	6 mois	6 mois	<p><b>Article 91.1.2.2</b></p> <p>Maximum par année civile pour les salariés des groupes F, G, H, I :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>100%</th> <th>50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 1 à 5 ans</td> <td>90 jours</td> <td>90 jours</td> </tr> <tr> <td>De 5 à 10 ans</td> <td>120 jours</td> <td>120 jours</td> </tr> <tr> <td>De 10 à 15 ans</td> <td>150 jours</td> <td>150 jours</td> </tr> <tr> <td>Après 15 ans</td> <td>180 jours</td> <td>180 jours</td> </tr> </tbody> </table> <p>Pas de délai de carence</p>	Ancienneté	100%	50%	De 1 à 5 ans	90 jours	90 jours	De 5 à 10 ans	120 jours	120 jours	De 10 à 15 ans	150 jours	150 jours	Après 15 ans	180 jours	180 jours
Ancienneté	100%	50%																																	
<del>De 3 à 12 mois (en cas d'AT/MP)</del>	3 mois	3 mois																																	
<del>De 1 an à 5 ans</del>	3 mois	3 mois																																	
<del>De 5 ans à 10 ans</del>	4 mois	4 mois																																	
<del>De 10 ans à 15 ans</del>	5 mois	5 mois																																	
<del>+ 15ans</del>	6 mois	6 mois																																	
Ancienneté	100%	50%																																	
De 1 à 5 ans	90 jours	90 jours																																	
De 5 à 10 ans	120 jours	120 jours																																	
De 10 à 15 ans	150 jours	150 jours																																	
Après 15 ans	180 jours	180 jours																																	

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Licenciement motivé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié perturbant le fonctionnement de l'entreprise</b></p>	<p><b>Article 16, 1°</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>Garantie d'emploi</del> : durant toute la période d'indemnisation à plein tarif</li> </ul> <p>A l'issue de la garantie d'emploi, prise d'acte de la rupture par force majeure du contrat de travail par nécessité de remplacement définitif ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>Droits du salarié</del> : indemnité de licenciement, indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, versement du solde de l'indemnisation maladie, priorité de réembauchage</li> </ul>	<p><b>Article 91.2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Garantie d'emploi</b> : pas de garantie d'emploi</li> </ul> <p> Sous réserve des dispositions spécifiques des dispositions applicables en cas d'AT-MP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Droits du salarié</b> :</li> <li>- <b>Indemnité de licenciement</b></li> </ul> <p>Majoration de 50% si le licenciement intervient avant l'expiration d'une durée d'absence continue ou d'absences discontinues de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 mois calendaires dès 1 an d'ancienneté</li> <li>- 4 mois calendaires dès 5 ans d'ancienneté</li> <li>- 6 mois calendaires dès 10 ans d'ancienneté</li> <li>- <b>Reclassement</b> : obligation d'information sur les emplois disponibles pendant 6 mois à compter de la date de rupture du contrat si le salarié en fait la demande dans un délai de 3 mois suivant la date de rupture du contrat.</li> </ul>
--	--	---

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

### Maternité

	CCNIC	CCNM												
<b>Indemnisation complémentaire</b>	<p><b>Art 17, 1°</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Condition D'ancienneté</td> <td>1 an</td> </tr> <tr> <td>Durée d'indemnisation</td> <td><del>6</del> semaines avant la naissance présumée, prolongée de <del>2</del> semaines en cas de repos rendu nécessaire par l'état pathologique médicalement constaté <del>10</del> semaines après de l'accouchement, <del>12</del> en cas de naissances multiples</td> </tr> <tr> <td>Montant d'indemnisation</td> <td>100% : maintien du salaire brut sous déduction d'IJSS</td> </tr> </table>	Condition D'ancienneté	1 an	Durée d'indemnisation	<del>6</del> semaines avant la naissance présumée, prolongée de <del>2</del> semaines en cas de repos rendu nécessaire par l'état pathologique médicalement constaté <del>10</del> semaines après de l'accouchement, <del>12</del> en cas de naissances multiples	Montant d'indemnisation	100% : maintien du salaire brut sous déduction d'IJSS	<p><b>Article 92.1.1</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Condition D'ancienneté</td> <td>1 an</td> </tr> <tr> <td>Durée d'indemnisation</td> <td>Totalité du congé maternité</td> </tr> <tr> <td>Montant d'indemnisation</td> <td>100% : maintien du salaire brut sous déduction d'IJSS</td> </tr> </table>	Condition D'ancienneté	1 an	Durée d'indemnisation	Totalité du congé maternité	Montant d'indemnisation	100% : maintien du salaire brut sous déduction d'IJSS
Condition D'ancienneté	1 an													
Durée d'indemnisation	<del>6</del> semaines avant la naissance présumée, prolongée de <del>2</del> semaines en cas de repos rendu nécessaire par l'état pathologique médicalement constaté <del>10</del> semaines après de l'accouchement, <del>12</del> en cas de naissances multiples													
Montant d'indemnisation	100% : maintien du salaire brut sous déduction d'IJSS													
Condition D'ancienneté	1 an													
Durée d'indemnisation	Totalité du congé maternité													
Montant d'indemnisation	100% : maintien du salaire brut sous déduction d'IJSS													
<b>Aménagements liés à la grossesse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Néant</li> </ul>	<p><b>Article 92.1.2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A partir du 3e mois de grossesse : entrées et sorties anticipées ou différées, sauf horaires individualisés, selon les modalités fixées par l'employeur</li> </ul>												

### Adoption

	CCNIC	CCNM
Condition d'ancienneté	<p><a href="#">Art 17, 1°</a></p> <p>1 an d'ancienneté</p>	<p><a href="#">Article 92.1.1</a></p> <p>1 an d'ancienneté à la date d'arrivée de l'enfant au foyer</p>
Durée d'indemnisation	<p><a href="#">Art 17, 1°</a></p> <p>Indemnisation durant les 10 semaines du congé légal</p>	<p><a href="#">Article 92.1.1</a></p> <p>Totalité du congé</p>
Montant d'indemnisation	<p><a href="#">Art 17, 1°</a></p> <p>100% : maintien du salaire brut sous déduction des IJSS</p>	<p><a href="#">Article 92.1.1</a></p> <p>100% : maintien du salaire brut sous déduction des IJSS</p>

## Congés postnatals et aménagements d'horaire

	CCNIC	CCNM
<p><b>Entreprise de moins de 101 salariés</b></p>	<p><u>Article 18-</u></p> <p>Congé sans solde de 12 mois maximum</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Demande du congé 6 semaine avant le terme du congés maternité.</li> <li>— Retour à l'emploi antérieur ou à défaut à un emploi similaire.</li> <li>— Résiliation du contrat en cas de licenciement collectif durant cette période ou à son issue sous réserve des dispositions légales ou conventionnelles.</li> <li>— Indemnisation du préavis et le cas échéant indemnité de licenciement.</li> <li>— Priorité d'embauche d'un an et en réemploi bénéfice des avantages acquis au moment du licenciement.</li> <li>— Possibilité d'aménagement du temps de travail à temps partiel sous conditions à l'issue soit du congé maternité, du congé postnatal ou d'éducation.</li> </ul>	<p>Néant</p>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

### Entreprise de plus de 100 salariés

- ~~Congé parental d'éducation sans solde de 2 ans maximum.~~
- ~~Demande du congé 1 mois avant le terme du congés maternité.~~
- ~~Retour à l'emploi antérieur ou à défaut à un emploi similaire.~~
- ~~Résiliation du contrat en cas de licenciement collectif sous réserve des dispositions légales ou conventionnelles.~~
- ~~Indemnisation du préavis et le cas échéant indemnité de licenciement.~~
- ~~Priorité d'embauche d'un an et en cas réemploi bénéfice des avantages acquis au moment du licenciement.~~
- ~~Le père peut demander le congé si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier.~~
- ~~Prise en compte du congé dans la limite d'un an pour le calcul de l'ancienneté~~
- ~~En cas de reprise possibilité de bénéficier d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail en application du code du travail.~~
- ~~Congé possible à chaque naissance ou adoption sous réserve d'une reprise de travail minimal d'un an entre chaque congé~~

Néant

### Congés pour enfant malade

	CCNIC	CCNM
Conditions	<p><a href="#">Art 17, 2°</a></p> <p>Maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 12 ans dont il assume la charge.</p>	<p><a href="#">Article 92.3</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfant(s) de - de 16 ans dont le salarié assume la charge</li> <li>• Maladie ou accident constaté par certificat médical</li> </ul>
Durée d'indemnisation	<p><a href="#">Art 17, 2°</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants</li> <li>• 8 mois, sur justification médicale, pour soigner un enfant gravement malade (possibilité de contre-visite)</li> </ul>	<p><a href="#">Article 92.3.1</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 jours par an par salarié</li> <li>• 5 jours par salarié si enfant de - d'1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou +, âgés de moins de 16 ans</li> </ul>
Montant d'indemnisation	<p><a href="#">Art 17, 2°</a></p> <p>50 % de la rémunération brute à partir d'1 an d'ancienneté dans la limite de 4 jours par an</p>	<p><a href="#">Article 92.3.2</a></p> <p>50 % de la rémunération brute à partir d'1 an d'ancienneté dans la limite de 4 jours par an</p>

## 3.3 Autres dispositions

### Réserve opérationnelle

	CCNIC	CCNM
Réserve volontaire	<p><a href="#">Article 19</a></p> <p>Renvoi aux dispositions légales</p>	<p><a href="#">Article 93.1</a></p> <p>Rappel des dispositions légales sur les autorisations d'absence</p>
Obligations de disponibilités des anciens militaires (réserve obligatoire)	<p><a href="#">Article 19</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Maintien de salaire sous déduction de la solde nette perçue</li> <li>Appointement à prendre en considération sont ceux correspondant soit à la rémunération forfaitaire soit à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire sous réserve que l'absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail</li> </ul>	<p><a href="#">Article 93.2</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Maintien de salaire sous déduction de la solde nette perçue</li> <li>Rappel des dispositions légales sur les autorisations d'absence</li> </ul>

### Participation aux jurys d'assises

	CCNIC	CCNM
Maintien de la rémunération	Article néant	<p><a href="#">Article 94</a></p> <p>Maintien de salaire déduction faite des indemnités perçues en application de l'article R140 du Code de procédure pénale</p>

### CDD, CTT et CDIC

	CCNIC	CCNM
CDD, CTT	<p><a href="#">Accord national du 29 juin 2018</a></p> <p>En matière de succession de CDD, plusieurs dispositions prévues, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une réduction de la durée du délai de carence ;</li> <li>- Un assouplissement de ses modalités de calcul</li> <li>- Une augmentation des cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.</li> </ul>	<p><a href="#">Annexe 10 CCNM</a> et <a href="#">Accord national du 29 juin 2018</a></p> <p>En matière de succession de CDD, plusieurs dispositions prévues, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une réduction de la durée du délai de carence ;</li> <li>- Un assouplissement de ses modalités de calcul</li> <li>- Une augmentation des cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.</li> </ul>
CDI de chantier	<p><a href="#">Accord national du 11 janvier 2022</a> relatif au contrat de chantier et d'opération dans la métallurgie</p> <p>Les entreprises visées par le champ d'application de cet accord peuvent conclure un ou plusieurs contrat(s) de chantier ou d'opération à partir du 14 avril 2022 et jusqu'au 13 avril 2025 inclus</p>	<p><a href="#">Accord national du 11 janvier 2022</a> relatif au contrat de chantier et d'opération dans la métallurgie</p> <p>Les entreprises visées par le champ d'application de cet accord peuvent conclure un ou plusieurs contrat(s) de chantier ou d'opération à partir du 14 avril 2022 et jusqu'au 13 avril 2025 inclus</p>

## IV DUREE DU TRAVAIL

### 4.1 Durée du travail-règles générales

#### Temps d'habillage et de déshabillage

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Conditions de la contrepartie	Article : Néant	<p><a href="#">Article 96.1</a></p> <p>Conditions cumulatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Port d'une tenue imposée par les dispositions législatives ou conventionnelles, par le règlement intérieur ou par le contrat de travail</li> <li>• Tenue mise et ôtée dans l'entreprise ou le lieu de travail notamment en raison d'impératifs liés à des raisons d'hygiène et de sécurité</li> </ul>
Montant de la contrepartie		<p><a href="#">Article 96.1</a></p> <p>Fixation par l'employeur :</p> <p>Adaptation de cette contrepartie aux conditions d'habillage et de déshabillage imposées par l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Montant minimal</b> = à 50% du taux horaire du SMH, pour chaque semaine comportant un temps d'habillage et de déshabillage</li> </ul>
Versement de la contrepartie		<p><a href="#">Article 96.1</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En argent : Versement possible en 1 seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois <b>civils</b></li> <li>• En repos : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conversion possible à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié (après accord de l'employeur) en un repos équivalent.</li> <li>- Attribution du repos en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois <b>civils</b> : modalités de prise fixées par l'employeur.</li> </ul> </li> </ul>

### Temps d'astreinte

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Modalités d'organisation des astreintes		<p><a href="#">Article 96.2.1.1</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instauration dans l'entreprise ou l'établissement, pour tout ou partie des salariés, après avis du CSE s'il existe</li> <li>• Détermination de la programmation des périodes d'astreintes par l'entreprise</li> <li>• Impossibilité de faire coïncider les périodes d'astreinte avec les périodes de congés payés</li> </ul>
Information des salariés	Article : Néant	<p><a href="#">Article 96.2.1.2</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Principe</b> : Informer par tout moyen chaque salarié de son programme individuel d'astreinte dans un délai de 15 jours civils</li> <li>• <b>Exception</b> : Délai réduit jusqu'à 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles</li> </ul>
Compensation des astreintes		<p><a href="#">Article 96.2.1.3</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Détermination</b> : par l'employeur</li> <li>• <b>Montant</b> : Indemnité au moins égale : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si astreinte située sur un repos quotidien : taux horaire du SMH, pour chaque période d'astreinte ;</li> <li>- Si astreinte située sur 1 jour de repos : 2 fois le taux horaire du SMH applicable au salarié, pour chaque période d'astreinte.</li> </ul> </li> <li>• <b>Versement</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- En argent : versement possible en 1 seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civil</li> <li>- En repos : conversion possible, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié après accord de l'employeur en un repos équivalent : attribution du repos en 1 seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civil. Modalités de prise fixées par l'employeur.</li> </ul> </li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Intervention en cas de travaux urgents</b></p>	<p>Article : Néant</p>	<p><a href="#">Article 96.2.1.4</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En cas d'intervention pour effectuer des travaux d'urgents sur la période de repos quotidien</b> : octroi d'une durée de repos équivalente au temps de repos supprimé</li> <li>• <b>Si attribution du repos équivalent impossible</b> : octroi d'une contrepartie financière conformément à l'art 98 CCNM (cf : tableau repos quotidien)</li> <li>• <b>En cas d'intervention pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos hebdomadaire de 24 h consécutives</b> : octroi d'un temps de repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé</li> </ul>
<p><b>Suivi de l'astreinte</b></p>		<p><a href="#">Article 96.2.1.5</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivi assuré par l'employeur ou par le salarié lui-même, sous la responsabilité de l'employeur</li> <li>• <b>Remise, en fin de mois à chaque salarié concerné un document</b> récapitulant le nombre d'heures d'astreintes qu'il a accomplies au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante</li> <li>• <b>Information du CSE sur le nombre de salariés concernés</b> par les périodes d'astreinte et le volume global d'heures de travail effectif accomplies sur l'ensemble de ces périodes</li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

### Durée maximale de travail

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Durées maximales quotidiennes	<p><b>Article 9</b> ANB du 28 juill. 1998 modifié</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 heures</li> <li>• 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers</li> </ul> <p><b>Dérogation :</b> 12 heures pour le personnel exerçant une activité de maintenance et de service après-vente</p>	<p><b>Article 97.1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 heures</li> <li>• 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers</li> </ul> <p><b>Dérogations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 heures pour le personnel exerçant une activité de maintenance et de service après-vente</li> <li>• 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité</li> </ul>
Durées maximales hebdomadaires	<p><b>Article 10</b> ANB du 28 juill.1998 modifié</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives</del></li> <li>• <del>44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives pour le personnel de montage sur chantiers, de maintenance et d'après-vente</del></li> <li>• 48 heures appréciées sur la semaine</li> </ul>	<p><b>Article 97.2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 42 heures en moyenne sur 24 semaines consécutives</li> <li>• 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives</li> <li>• 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</li> <li>• 48 heures appréciées sur la semaine</li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

### Durée minimale de repos

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Durées minimale quotidienne	<p><a href="#">Article 9</a> ANB du 28 juill. 1998 modifié</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>11 heures</li> </ul>	<p><a href="#">Article 98</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>11 heures</li> </ul>
Dérogations aux durées quotidiennes de travail	<p><a href="#">Article 9</a> ANB du 28 juill. 1998 modifié</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>9 heures pour les salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes (surveillants, concierges, pompiers)</li> <li>9 heures pour les salariés exerçant une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport</li> <li>9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes, lors des changements d'équipes ou de la mise en place de postes supplémentaires</li> <li>9 heures pour les salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées</li> </ul>	<p><a href="#">Article 98</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>9 heures pour les salariés exerçant une activité de garde, de surveillance, et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes</li> <li>9 heures pour les salariés exerçant une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport</li> <li>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</li> <li>9 h pour les salariés exerçant des activités qui s'exercent par périodes de travail fractionnées dans la journée</li> <li>9 h pour les salariés exerçant des activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail, ou entre deux lieux de travail, les empêchant de revenir à leur domicile</li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Contreparties en cas de réduction du temps de repos quotidien</b></p>	<p><u>Article 9</u> ANB du 28 juill. 1998 modifié</p> <p>Le repos supprimé (2h en moins) donne lieu à un repos équivalent. Si impossibilité d'attribuer ce repos : contrepartie équivalente fixée par accord collectif</p>	<p><u>Article 98</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Montant de la contrepartie = indemnité égale, pour chaque heure de repos supprimée, à la rémunération calculée en fonction du taux horaire de base</li> <li>Si repos supprimé inférieur à 1 heure : réduction de l'indemnité à due proportion.</li> </ul>
<p><b>Repos hebdomadaire</b></p>	<p><u>Article 9</u> ANB du 28 juill. 1998 modifié</p> <p>En addition du temps de repos quotidien Repos hebdomadaire légal de 24 heures au moins.</p>	<p><u>Article 105</u></p> <p>Repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives du repos quotidien visé à l'article 98</p> <p>La semaine débute le lundi à 0 heures et se termine le dimanche à 24 heures</p> <p>Sous réserves des dérogations prévues par les dispositions législatives et/ou conventionnelles le repos hebdomadaire est attribué le dimanche</p>

## Heures supplémentaires

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Rémunération des heures supplémentaires (HS)	<p><u>Article 6 al. 3</u> ANB du 28 juill. 1998 modifié</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Majoration de 25% pour les 8 premières heures et</li> <li>50% pour les suivantes</li> </ul>	<p><u>Article 99.2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Majoration de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes.</li> <li>+ Heures supplémentaires du contingent complémentaire de 80h majorées de 25 points</li> </ul>
Repos compensateur de remplacement (RCR)	<p><u>Article 6.3</u> al. 4 et <u>7</u> ANB du 28 Juill. 1998 modifié</p> <p>Remplacement possible du paiement des HS par repos compensateur équivalent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Par accord collectif</li> <li>Ou à défaut de DS par DUE et non opposition du CSE</li> <li>En l'absence d'IRP par accord du salarié</li> </ul>	<p><u>Article 99.3</u></p> <p>Remplacement possible du paiement par repos compensateur équivalent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En présence de délégués syndicaux : accord collectif</li> <li>A défaut de délégués syndicaux : par DUE et non opposition du CSE s'il existe</li> <li>En l'absence de DS et de CSE : accord avec le salarié pour les HS du contingent complémentaire de 80h (art 99.4 CCNM)</li> </ul>

<p><b>Volume d'heures supplémentaires</b></p>	<p><b>Article 6.1</b> ANB du 28 juill.1998 modifié</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 220h par an et par salarié</li> <li>• 175h par an et par salarié en cas de modulation annuelle</li> <li>• <del>+ dispositif des heures choisies : réalisation d'heures supplémentaires au-delà du contingent avec l'accord du salarié</del></li> </ul>	<p><b>Article 99.4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 220h par an et par salarié</li> <li>• 175h par an et par salarié en cas de décompte sur une période au moins égale à 12 mois consécutifs</li> <li>• + contingent complémentaire de 80h à l'initiative de l'employeur mobilisable 1 an sur 2</li> <li>• + contingent complémentaire de 150h par accord écrit du salarié</li> </ul> <p>⇒ 2 contingents complémentaires mobilisables en tout ou partie, alternativement ou cumulativement.</p> <p> Fin du dispositif des heures choisies</p>
<p><b>Contrepartie obligatoire en repos (COR)</b></p>	<p><b>Article 6.4</b> ANB du 28 juill. 1998 modifié</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises de 20 salariés et plus : 50% (30 min par HS au-delà du contingent)</li> <li>• Entreprises de moins de 20 salariés : 100% (1h par HS au-delà du contingent)</li> </ul> <p>Délai de prise de 6 mois après l'ouverture du droit</p>	<p><b>Article 99.5</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises de 20 salariés et plus : 50% (30 min par HS au-delà du contingent)</li> <li>• Entreprises de moins de 20 salariés : 100% (1h par HS au-delà du contingent)</li> <li>• Détermination des modalités de prise : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouvert dès que crédit au moins égal à la valeur horaire d'une journée de travail</li> <li>- Prise par journée ou demi-journée</li> <li>- Information 1 mois avant à l'employeur</li> <li>- 7 jours ouvrés pour répondre (avec nouvelle date si refus)</li> <li>- Prise dans les 3 mois à compter de l'ouverture du droit ou jusque 12 mois par accord entre employeur et salarié (à l'issue délai d'un an supplémentaire si le salarié ne s'est pas manifesté)</li> </ul> </li> </ul>

### Heures de récupération

	CCNIC	CCNM
Cas visés	Article néant	<p><a href="#">Art 100</a></p> <p>Mise en œuvre par suite d'une interruption collective du travail résultant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de causes accidentelles, intempéries ou en cas de force majeure ;</li> <li>• d'inventaire ;</li> <li>• de chômage d'1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.</li> </ul>
Modalités de prise		<p><a href="#">Art 100</a></p> <p>Information de l'inspection du travail dans les conditions visées à l'article R 3121-33 du code du travail</p> <p>Les heures collectivement perdues peuvent faire l'objet d'une récupération collective ou par roulement.</p>

## 4.2 Le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

### Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Cycle	<p><u>Article 5 ANB du 23 février 1982 modifié</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>Mise en place : après information-consultation préalable du CSE</del></li> <li>• <del>Modalités :-</del> <ul style="list-style-type: none"> <li>— <del>Affichage de la répartition de l'horaire à l'intérieur du cycle et envoi d'un double à l'inspecteur du travail.</del></li> <li>— <del>Cycle de maximum sur 12 semaines sauf pour les salariés travaillant en continu pour lesquels la durée du cycle n'est pas limitée.</del></li> </ul> </li> </ul>	<p><u>Article 101</u></p> <p>Dispositif unique regroupant le cycle, la modulation et les RTT :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place (art 101-2 CCNM) : Si mise en place pour la 1<sup>ère</sup> fois : <ul style="list-style-type: none"> <li>- non abordée dans le cadre des NAO précédentes : obligation d'engager la négociation. Si échec des négociations : application directe de la CCNM après consultation du CSE ou information par tout moyen des salariés en cas d'absence du CSE</li> <li>- abordée dans le cadre des NAO précédentes : pas d'obligation d'engager la négociation : application directe de la CCNM après consultation du CSE ou information par tout moyen des salariés en cas d'absence du CSE</li> </ul> </li> </ul> <p>Si pas de mise en place pour la 1<sup>ère</sup> fois : pas d'obligation d'engager la négociation : application directe de la CCNM après consultation du CSE ou information par tout moyen des salariés en cas d'absence du CSE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalités : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peut être institué pour tous les salariés, y compris temps partiel, CDD/CTT (Art 101-1)</li> <li>- Période de référence : &lt; ou égal à 12 mois consécutifs (Art 101-3 CCNM)</li> </ul> </li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<b>Modulation</b>	<p><b>Article 8 ANB du 28 juillet 1998</b></p> <p>de Mise en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>Information consultation du CSE avant la mise en œuvre de ce régime, pour les entreprises avec DS pour lesquelles la négociation n'a pas abouti à un accord ou pour celles dépourvues de DS</del></li> <li>• <del>Information écrite des salariés précisant les raisons et modalités de mise en œuvre, pour les entreprises dépourvues de DS et de CSE</del></li> </ul> <p>Modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>Uniquement base 35h ou inférieur</del></li> <li>• <del>Obligation de programmation indicative soumise à consultation préalable du CSE 15j avant le début et bilan 1 fois par an transmise au CSE</del></li> <li>• <del>Délai de prévenance des changements d'horaire d'au moins 7j ouvrés, pouvant être réduit moyennant une indemnité (ou repos compensateur) au moins égale à la valeur d'une heure de travail effectif au taux horaire de base.</del></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaire moyen sur la période de référence pouvant être inférieur, égal ou supérieur à 35h (Art 101-4 CCNM)</li> <li>- Suppression de la programmation indicative</li> <li>- Lissage de la rémunération : absence de limite haute déclenchant le paiement des HS à la semaine</li> <li>- Programmation collective mais aussi individuelle possible             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Délai de prévenance des modifications de volume/horaires de travail : 9 jours civils au moins, pouvant être réduit pour contrainte d'ordre techniques, économiques et sociales (dans ce cas : indemnité mensuelle égale à ½ taux horaire de base du salarié pouvant être convertie en repos équivalent)</li> <li>• Régularisation en fin de période si HS (Art 101-5-2 CCNM)</li> <li>• si un salarié fait l'objet d'un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel. (Art101-5-3)</li> </ul> </li> </ul>
-------------------	---	--

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>RTT</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>Mise en place : Dans les entreprises avec DS, obligation de négocier avec les DS au préalable. Information consultation du CSE au préalable.</del></li> <li>• Modalités de fixation des JRTT employeur/salarié (25% minimum par le salarié). Délai de prévenance en cas de modification d'au moins 5 jours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Application des modalités fixées ci-dessus</li> <li>• Modalités de fixation des JRTT employeur/salarié (25% minimum par le salarié) avec délai de prévenance en cas de modification d'au moins 5 jours</li> </ul>
<p><b>Décompte pluriannuel sur 3 ans maximum</b></p>	<p><del>Accord expérimental de 2016 sur décompte pluriannuel sur 3 ans au maximum si accord d'entreprise</del></p>	<p>Pas de reconduction du dispositif de décompte pluriannuel</p>

### 4.3 Prendre en compte l'autonomie des salariés

#### Convention de forfait en heures sur l'année

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Mise en place	<p><a href="#">Article 24 ANB du 23 février 1982</a></p> <p><del>Les entreprises avec délégué syndical devront négocier avant la mise en place du forfait dans l'entreprise. A défaut de conclusion d'un accord, application directe de l'ANB de 1998.</del></p>	<p><a href="#">Article 102.1</a></p> <p>Pas d'obligation de négocier pour les entreprises pourvues d'un délégué syndical</p>
Salariés concernés	<p><a href="#">Article 13.1 ANB du 28 juill. 1998 modifié</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de la métallurgie, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés</del></li> <li><del>d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps</del></li> </ul>	<p><a href="#">Article 102.1</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>les salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I de la classification de la métallurgie, 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</li> <li>salarié dont la présence dans l'exercice de ses fonctions est nécessaire pendant un volume horaire quantifiable par avance, mais dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé</li> <li>dispose 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 auxquels il est affecté</li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE  
VERSUS  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Période de décompte</b></p>	<p><b>Article 13.2 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Période de décompte 12 mois consécutifs, déterminée par l'employeur</li> </ul>	<p><b>Article 102.2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Période de décompte 12 mois consécutifs, déterminée par l'employeur</li> </ul>
<p><b>Volume annuel d'heures de travail convenu</b></p>	<p><b>Article 13.2 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volume annuel = horaire moyen hebdomadaire x nombre de semaines travaillées dans l'année (52,14 semaines les semaines de CP les jours fériés chômés tombant un jour pouvant être travaillé)</li> <li>• Volume moyen hebdomadaire maximal = volume hebdomadaire moyen légal majoré de 20% soit sur l'année 1600h majoré de 20% soit 1920h+7h de solidarité soit 1927h.</li> <li>• Inclusion d'HS dans le volume horaire annuel sur la base duquel la convention de forfait est conclue</li> <li>• Si heures accomplies au-delà de la durée contractuelle complément de rémunération en fin de période de décompte</li> </ul>	<p><b>Article 102.3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volume annuel = horaire moyen hebdomadaire x nombre de semaines travaillées dans l'année (52,14 semaines les semaines de CP les jours fériés chômés tombant un jour pouvant être travaillé)</li> <li>• Volume moyen hebdomadaire maximal = volume hebdomadaire moyen légal majoré de 20% soit sur l'année 1600h majoré de 20% soit 1920h+7h de solidarité soit 1927h.</li> <li>• Inclusion d'HS dans le volume horaire annuel sur la base duquel la convention de forfait est conclue</li> <li>• Si heures accomplies au-delà de la durée contractuelle complément de rémunération en fin de période de décompte</li> </ul>

Nos fiches pratiques ont pour vocation de servir de guide rapide à la mise en œuvre opérationnelle. Elles n'ont pas de valeur contractuelle et ne sauraient engager à elles-seules la responsabilité de l'Udimec.

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE  
VERSUS  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
<p>Répartition de la durée du travail, respect des durées maximales et des temps de repos</p>	<p><b>Article 13.2</b> ANB du 28 juill. 1998 modifié</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fixé dans le respect des règles légales et conventionnelles applicables</li> </ul> <p><del>Limite de 42 heures en moyenne sur 12 semaines</del></p>	<p><b>Article 102.4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fixé dans le respect des règles légales et conventionnelles applicables</li> </ul> <p> Plus de limite de 42heures en moyenne sur 12 semaines</p>
<p>Modalités de contrôle du nombre d'heures de travail</p>	<p><b>Article 13.2</b> ANB du 28 juill. 1998 modifié</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Établissement d'un document de contrôle des horaires par l'employeur faisant apparaître la durée du travail accomplie sur la semaine.</li> </ul> <p><del>Obligation de faire apparaître la durée journalière</del></p>	<p><b>Article 102.5</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Établissement d'un document de contrôle des horaires par l'employeur faisant apparaître la durée du travail accomplie sur la semaine</li> </ul> <p> Plus d'obligation de faire apparaître la durée journalière.</p>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

Rémunération	<p><u>Article 13.3</u> ANB du 28 juill. 1998 modifié</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rémunération forfaitaire <math>\geq</math> minimum conventionnel majoré de :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 15 % pour un horaire hebdomadaire moyen <math>\leq</math> 38 h 30</li> <li>- 30 % pour un horaire hebdomadaire moyen <math>&gt;</math> 38 h 30 et <math>\leq</math> 42 h</li> </ul> </li> <li>• Lissage de la rémunération sur base de la durée hebdomadaire convenue dans le forfait.</li> <li>• Dépassement du forfait : avec accord du salarié et au même taux horaire que les heures comprises dans le forfait initial.</li> </ul>	<p><u>Article 102.6.1</u> et <u>102.6.2</u></p> <p>Applicable à tous les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Horaire hebdomadaire moyen entre 35h et +10% : majoration de 15% du SMH</li> <li>• Horaire hebdomadaire moyen entre 35h et +20% : majoration de 30% du SMH</li> <li>• Lissage de la rémunération sur base de la durée hebdomadaire convenue dans le forfait.</li> <li>• Dépassement du forfait : en cas de surcroit temporaire d'activité, avec accord du salarié et au même taux horaire que les heures comprises dans le forfait initial.</li> </ul>
--------------	--	---

### Convention de forfait jours sur l'année

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Mise en place	<p><a href="#">Article 24</a> ANB du 23 février 1982</p> <p>Les entreprises avec délégué syndical devront négocier avant la mise en place du forfait jours dans l'entreprise. A défaut de conclusion d'un accord, application directe de l'ANB de 1998.</p>	<p><a href="#">Art 103.1</a></p> <p>Pas d'obligation de négocier pour les entreprises pourvues d'un délégué syndical</p>
Salariés concernés	<p><a href="#">Article 14.1</a> ANB du 28 juill. 1998 modifié</p> <p>Lorsque le salarié a la qualité de cadre, sa fonction, telle qu'elle résulte du contrat de travail, doit être classée, selon la classification définie à l'article 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, à un coefficient supérieur à 76.</p>	<p><a href="#">Article 103.1</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>les salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I de la classification de la métallurgie, 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</li> <li>autonomie consistant en la possibilité d'adapter le volume et la répartition de son temps de travail de ce temps au sein de chaque journée</li> <li>le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ.</li> </ul>
Période de décompte	<p><a href="#">Article 14.2</a> ANB du 28 juill. 1998 modifié</p> <p>Période de décompte : 12 mois consécutifs.</p>	<p><a href="#">Article 103.2</a></p> <p>Période de décompte : 12 mois consécutifs.</p>
Volume annuel de jours de	<p><a href="#">Article 14.2</a> ANB du 28 juill. 1998 modifié</p>	<p><a href="#">Article 103.2</a></p>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE  
VERSUS  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p>travail convenu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 218 jours par an.</li> <li>• Réduction du nombre de jours de travail convenus par des jours de congés conventionnels supplémentaires.</li> <li>• Décompte en journée ou demi-journée de travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 218 jours par an.</li> <li>• Réduction du nombre de jours de travail convenus par des jours de congés conventionnels supplémentaires</li> <li>• Décompte en journée ou demi-journée de travail. Le déjeuner délimite le passage entre demi-journée du matin et celle de l'après-midi.</li> </ul>
<p>Rémunération</p>	<p><u>Article 14.3 ANB du 28 juill. 1998 modifié</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rémunération forfaitaire indépendante du nombre de jours de travail effectif durant la période de paie considérée.</li> <li>• Majoration de 30% des salaires minima hiérarchiques.</li> </ul> <p><del>• Renonciation aux jours de repos : — Totalité des JRTT – 1 JRTT : rémunération correspondant au salaire forfaitaire sans majoration</del></p> <p><del>— Nombre de jours restant : application de la loi donc majoration de 10% minimum</del></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien de salaire à 100% en cas d'activité partielle.</li> </ul>	<p><u>Article 103.5</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rémunération forfaitaire indépendante du nombre de jours de travail effectif durant la période de paie considérée.</li> <li>• Majoration de 30% des salaires minima hiérarchiques.</li> </ul> <p>• Renonciation aux jours de repos : Majoration de 10% en cas de rachat de tous les jours</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien de salaire à 100% en cas d'activité partielle.</li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

#### Suivi de la charge de travail et déconnexion

##### Article 14.2 ANB du 28 juill. 1998 modifié

- Document de contrôle : établissement par l'employeur d'un document de contrôle précisant le nombre et la date des jours travaillés, ainsi que jours de repos et congés payés et jours de repos
- Suivi régulier de l'organisation du travail et de sa charge de travail
- Un entretien par an sur organisation et charge de travail et amplitude des journées de travail

##### Article 103.7

- Document de contrôle : établissement annuel par l'employeur d'un document de contrôle précisant le nombre et la date des jours travaillés.
- Mise en place par l'employeur d'un dispositif de suivi de la charge de travail et d'évaluation
- Un entretien, au moins une fois par an sur organisation et charge de travail, moyens mis en œuvre pour assurer une charge raisonnable, articulation vie professionnelle/personnelle, rémunération
- Modalités d'exercice du droit à la déconnexion définies par l'employeur et communiquées par tout moyen

#### 4.4 Assurer la continuité de l'activité sur la semaine

#### Travail en continu pour des raisons économiques

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Mise en œuvre	<p>Annexe 3, <a href="#">art. 1</a> ANB du 23 févr. 1982</p> <p><a href="#">Art. 2</a> ANB 17 juill. 1986</p> <p>Mise en place subordonnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ;</li> <li>• ou d'établissement ;</li> <li>• ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.</li> </ul>	<p><a href="#">Art 106.1.CCNM</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si mise en place pour la 1<sup>ère</sup> fois : <ul style="list-style-type: none"> <li>- non abordée dans le cadre des NAO précédentes : Obligation d'engager la négociation. Si échec des négociations : Application directe du régime prévu par la CCNM</li> <li>- abordée dans le cadre des NAO précédentes : pas d'obligation d'engager la négociation donc application directe du régime prévu par la CCNM.</li> </ul> </li> <li>• Si pas de mise en place pour la 1<sup>ère</sup> fois : pas d'obligation d'engager la négociation donc application directe du régime prévu par la CCNM</li> </ul>
Durée du travail	Article néant	<p><a href="#">Art 106.2 CCNM</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée du travail : Déterminée par l'employeur, dans la limite de 33h 36 minutes appréciées en moyenne sur l'année.</li> <li>• Durée du cycle et nombre d'équipes se succédant à l'intérieur de ce cycle : Déterminés par l'employeur.</li> <li>• Répartition des horaires de travail des salariés concernés : Déterminée par l'employeur.</li> <li>• Services, ateliers ou équipes concernés par le travail en continu : Déterminés par l'employeur.</li> </ul>

### Equipes de suppléance

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Formalités de mise en œuvre	<p><a href="#">Art 20 ANB</a> du 23 février 1982</p> <p>Mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Soit par accord collectif d'entreprise ou d'établissement</li> <li>— Soit par DUE après autorisation de l'inspecteur du travail</li> </ul>	<p><a href="#">Art 107.2</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si mise en place pour la 1<sup>ère</sup> fois : <ul style="list-style-type: none"> <li>- non abordée dans le cadre des NAO précédentes : Obligation d'engager la négociation. Si échec des négociations : Application directe du régime prévu par la CCNM</li> <li>- abordée dans le cadre des NAO précédentes : pas d'obligation d'engager la négociation donc application directe du régime prévu par la CCNM.</li> </ul> </li> <li>• Si pas de mise en place pour la 1<sup>ère</sup> fois : pas d'obligation d'engager la négociation donc application directe du régime prévu par la CCNM</li> </ul>
Durée du travail		<p><a href="#">Art 107.3</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Services, ateliers, ou équipes concernées par le travail en équipes de suppléance déterminées par l'employeur</li> <li>• Horaire collectif de travail applicable déterminé par L'employeur</li> <li>• Durée maximale de 12 heures (si période de recours &lt; 48 heures consécutives)</li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE  
VERSUS  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Conditions de formation des salariés en équipe de suppléance</b></p>		<p><b>Article 107.4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 travaillées)</li> <li>• Si formation mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif : mise en œuvre sur tous les jours non travaillés indemnisation</li> </ul>
<p><b>Rémunération</b></p>		<p><b>Article 107.6</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Majoration de 50%</li> <li>- Sauf en cas de remplacement des salariés de semaine les jours collectivement non travaillés durant la semaine</li> <li>- Sauf en cas de formation du salarié mise en œuvre pendant les horaires de travail des salariés de semaine</li> </ul> <p>Non cumul avec les majorations ou primes conventionnelles ayant le même objet</p>

#### 4.5 Assurer la continuité de l'activité sur la journée : le travail de nuit

##### Travail (habituel) de nuit

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Définition du travail de nuit	<p><u>Article 2 ANB 3 janv. 2002</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Est travailleur de nuit tout salarié qui :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit accompli au moins 2 fois, chaque semaine travaillée au moins 3h entre 21h et 6h</li> <li>- soit effectuée au moins 320h de travail effectif entre 21h et 6h sur une période quelconque de 12 mois consécutifs</li> </ul> </li> <li>• Période de nuit modifiable : 9h consécutives entre 21h et 7h comprenant au moins l'intervalle 24h 5h</li> </ul>	<p><u>Article 108</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Est travailleur de nuit tout salarié qui :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit accomplie au moins 2 fois, chaque semaine travaillée, au moins 3h entre 21h et 6h</li> <li>- soit effectuée au moins 320h de travail effectif entre 21h et 6h sur une période quelconque de 12 mois consécutifs</li> </ul> </li> <li>• Période de nuit modifiable : 9h consécutives entre 21h et 7h comprenant au moins l'intervalle 24h 5h</li> </ul>
Contreparties en repos	<p><u>Article 4 ANB 3 janv. 2002 et art 20 et 22 CCT Isère et Hautes-Alpes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repos compensateur :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- réduction d'horaire hebdomadaire de 20 minutes ;</li> <li>- ou temps de repos forfaitaire équivalent à 2 postes de travail dans la limite de 8h par poste dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois.</li> </ul> </li> </ul>	<p><u>Art 110</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repos compensateur :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- réduction d'horaire hebdomadaire de 20 minutes ;</li> <li>- ou dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois repos de 16h maximum.</li> </ul> </li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE  
VERSUS  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<p> Contrepartie salariale (<a href="#">cf : tableau organisations particulières du travail</a>).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Pour le travail exceptionnel de nuit : dispositions particulières en matière de contrepartie salariale (<a href="#">cf : tableau : organisations particulières du travail</a>)</li> </ul>	<p> Contrepartie salariale (<a href="#">cf : tableau organisations particulières du travail</a>).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Pour le travail exceptionnel de nuit : dispositions particulières en matière de contrepartie salariale (<a href="#">cf : tableau : organisations particulières du travail</a>)</li> </ul>
<p><b>Durées maximales de travail</b></p>	<p><b>Article 5 ANB 3 janv. 2002</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Quotidiennes : 8h</li> <li><del>10h si travail de nuit sur 5j ou surcroit d'activité</del></li> <li>12h pour personnel de montage sur chantier, de maintenance ou SAV</li> <li>Temps de repos équivalent au dépassement des 8h ou contrepartie équivalente par accord d'entreprise.</li> <li>Hebdomadaires (moyenne sur 12 semaines consécutives) :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 40h</li> <li>- 42h si contraintes d'utilisation des équipements</li> <li>- 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives pour personnel de montage sur chantier, de maintenance ou SAV</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Article 111</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Quotidiennes : 8h</li> <li>12h pour certains salariés</li> <li>Temps de repos équivalent au dépassement des 8h ou contrepartie équivalente par accord d'entreprise</li> <li>Hebdomadaires (en moyenne sur 12 semaines consécutives) :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 40h</li> <li>- 42h en moyenne sur 12 semaines consécutives si contraintes d'utilisation des équipements</li> <li>- 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives pour personnel de montage sur chantier, de maintenance ou SAV</li> </ul> </li> </ul>

## 4.6 Travail à temps partiel

### Temps partiel

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Formalités de mise en œuvre	<p><b>Article 18-3°</b> de la CCNIC</p> <p>Les ingénieurs ou cadres désirant reprendre une activité professionnelle réduite pour élever leur enfant peuvent demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel, à l'issue du congé de maternité, du congé postnatal ou du congé parental d'éducation, pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord, si les conditions d'organisation du travail dans l'entreprise le permettent.</p> <p><b>Article 4 ANB 7 mai 1996</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Initiative de l'employeur : — en cas d'échec des négociations, mise en place après consultation des IRP + information inspecteur du travail</li> <li>Initiative salariée : demande écrite 6 mois avant et réponse écrite de l'employeur dans les 3 mois. Refus motivé.</li> <li>Temps partiel apprécié sur la semaine, le mois ou l'année</li> </ul>	<p><b>Article 115</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Initiative de l'employeur : Si mise en place pour la 1<sup>ère</sup> fois : <ul style="list-style-type: none"> <li>non abordée dans le cadre des NAO précédentes : Obligation d'engager la négociation. Si échec des négociations : Application directe du régime prévu par la CCNM</li> <li>abordée dans le cadre des NAO précédentes : pas d'obligation d'engager la négociation donc application directe du régime prévu par la CCNM.</li> </ul> </li> <li>Si pas de mise en place pour la 1<sup>ère</sup> fois : pas d'obligation d'engager la négociation donc application directe du régime prévu par la CCNM</li> <li>Initiative salariée : demande écrite 6 mois avant par LRAR et réponse de l'employeur dans les 3 mois avec réponse écrite en cas de refus</li> <li>Temps partiel apprécié sur la semaine, le mois ou l'année</li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE  
VERSUS  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Durée minimale du travail</b></p>	<p><a href="#">Article 4</a> ANB 7 mai 1996</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 24h par semaine</li> </ul>	<p><a href="#">Article 116</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 24h par semaine pour l'ensemble des salariés.</li> <li>• 7h par semaine pour les formateurs</li> </ul>
<p><b>Heures complémentaires (HC)</b></p>	<p><a href="#">Article 4</a> ANB 7 mai 1996</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitées à 1/5 ème de la durée contractuelle</li> <li>• Taux de majoration : <ul style="list-style-type: none"> <li>- HC 10% de la durée contractuelle : 10%</li> <li>- HC &gt; 10% et &lt;1/5 ème de la durée contractuelle : 25%</li> </ul> </li> </ul>	<p><a href="#">Article 117.2</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitées à 1/5ème de la durée contractuelle</li> <li>• Taux de majoration : <ul style="list-style-type: none"> <li>-HC 10% de la durée contractuelle : 10%</li> <li>- HC &gt; 10% et &lt;1/5 ème de la durée contractuelle : 25%</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Complément d'heures</b></p>	<p>Article : Néant</p>	<p><a href="#">Article 117.3</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maximum 8 avenants au contrat par an sauf cas de remplacement d'un salarié absent</li> <li>• Majoration de 25% des HC au-delà du volume horaire prévu par l'avenant</li> </ul>
<p><b>Répartition de la durée du travail</b></p>	<p><a href="#">Article 4</a> ANB 7 mai 1996</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>Délai de prévenance en cas de modification de la répartition : 3j ouvrés sans contrepartie</del></li> </ul>	<p><a href="#">Article 117.4</a></p> <p>Une seule interruption d'au max 2h/jour sauf dérogation mais avec contrepartie : indemnité mensuelle de 50% du taux horaire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Délai de prévenance en cas de modification de la répartition : 7j ouvrés, pouvant être réduit à 3j ouvrés en contrepartie d'une indemnité mensuelle de 50% du taux horaire</li> </ul>

## 4.7 Compte Epargne Temps

### Compte épargne temps

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Formalités de mise en œuvre	<p><b>Article 11.1</b> ANB 28 juil. 1998</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>Négociation préalable obligatoire en cas de délégué syndicaux (DS)</del></li> </ul> <p>Mise en place par DUE possible après échec des négociations, après consultation des IRP</p>	<p><b>Article 118</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Négociation préalable obligatoire en cas de DS, sauf échec lors des dernières NAO</li> </ul> <p>A défaut d'accord, DUE possible après consultation du CSE</p>
Alimentation du compte	<p><b>Article 11.4</b> ANB 28 juil. 1998</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Alimentation par le salarié</b> : CP au-delà de 24 jours ouvrables, JRTT et jours de repos forfait jours, rémunération des HS, RCR, COR, augmentations de salaire, intéressement, participation</li> <li><del>Alimentation par l'employeur possible pour les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail pour les entreprises exerçant des activités caractérisées par des variables pluriannuelles de charges.</del></li> </ul>	<p><b>Articles 121.1 et 121.2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Alimentation par le salarié</b> : CP au-delà de 24 jours ouvrables, JRTT et jours de repos forfait jours, rémunération des HS, RCR, COR, augmentations de salaire, intéressement, participation</li> <li><b>Alimentation par l'employeur possible pour</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>Les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail.</li> <li>Les jours de CP excédant congé principal non pris en raison de la maladie non professionnelle ou AT/MP.</li> </ul> </li> </ul> <p>Sous réserve de l'information du salarié et sauf opposition de sa part.</p>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Valorisation des éléments épargnés</b></p>	<p><u>Article 11.5</u> ANB 28 juil. 1998</p> <p>Si CET est exprimé en argent : Revalorisation au taux du Livret A de la Caisse d'Epargne majoré d'1/4 de point</p>	<p><u>Article 122</u></p> <p>Si CET est exprimé en argent : Revalorisation au taux d'intérêt légal.</p> <p>Le salarié peut transférer ses droits sur les différents plans d'épargne, y compris sur les régimes d'épargne retraite (PERECO, PERO)</p>
--	--	--

## V DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

### 5.1 Gestion des déplacements

#### Règles communes à tous les déplacements

Dépl. Prof

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Dispositions générales	<p><a href="#">Article 11</a></p> <p>Dispositions applicables uniquement aux cadres</p> <p><del>Mission temporaire sans entraîner une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent en France ou à l'étranger</del></p>	<p><a href="#">Article 128</a></p> <p>Dispositions communes aux cadres et aux non-cadres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller à limiter les déplacements</li> <li>- Prévoir en cas de décalage important un temps de repos adapté à son arrivée avant la reprise effective du travail</li> <li>- Délai de prévenance en fonction du déplacement</li> <li>- L'article 128 ne s'applique pas si un accord d'entreprise prévoit déjà des règles.</li> </ul>
Indemnisation des temps de transport / temps de voyage / Temps de déplacement	<p>Néant (cf : dispositions légales)</p>	<p><a href="#">Articles 129 et 130</a></p> <p>Indemnisation des temps de déplacement inhabituels (=temps dépassant le temps normal de trajet entre domicile/lieu habituel de travail).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variation de la contrepartie (Salarié en heures ou en jours).</li> <li>• Modalités spécifiques pour salariés itinérants.</li> <li>• Fixation des modalités d'attribution des contreparties :</li> </ul> <p>Possibilité de convertir les contreparties financières en repos équivalent par l'employeur ou à la demande du salarié avec l'accord de l'employeur, attribué en une seule fois sur une période de 12 mois civils</p>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

### Prise en charge des frais et modes de transport

#### Article 11-1° Mode de transport .

- Transport le plus adaptés
- L'employeur fixe le mode transport ( trains rapide ou classe unique )
- ~~— Transport par avions décidé par l'employeur avec l'accord du salarié~~
- Voyage en train 1<sup>re</sup> classe
- ~~— Voyage en avion ou bateau classe normale dite classe économique~~
  
- ~~— Si déplacement entraîne un allongement de la journée de travail d'au moins 4h : contrepartie en repos d'1/2 journée~~

#### Article 11-2° Frais de transport.

Les frais de transport pris en charge par l'employeur sur justificatif aux frais réels. Prise en charge des frais de bagages dans certaines limites sauf déplacement de plus d'un mois dans la limite de 20 kg au delà des franchises.

Conditions particulières pour le transport de bagages professionnels

#### Article 135 condition de déplacement

- L'employeur s'efforce de déterminer le mode de transport le plus adapté, compte tenu des contraintes auxquelles le salarié peut être tenu ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci.

**Art. 170** (pour les salariés relevant des groupes d'emplois E à I et occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité)

Lorsque les salariés visés au présent titre sont amenés à se déplacer en exécution de leur contrat de travail, l'employeur veille à ce que leurs conditions de déplacement garantissent une qualité de transport compatible avec la bonne réalisation de leurs missions.

Les trajets en train des salariés relevant des groupes d'emploi F à I s'effectuent en 1<sup>ère</sup> classe.

Lorsque le déplacement professionnel induit un décalage horaire important et que le salarié ne voyage pas dans des conditions de confort lui permettant de se reposer, l'employeur veille à lui faire bénéficier, à son arrivée, d'un temps de repos adapté, avant la reprise effective de son travail.

**Néant, application des dispositions légales**

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<p><b>Article 11-3 déplacement véhicule particulier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérification des documents administratifs pour conduire et des assurances .</li> <li><del>Garanties d'assurance complémentaire à celle du salarié.</del></li> <li>- Prise en charges des frais de déplacement en rapport avec l'utilisation du véhicule .</li> </ul> <p><b>Article 11 4° Voyage en aéronef</b></p> <p><del>Couverture sécurité sociale et prévoyance adaptées décès invalidité au bénéfice des ayant droit.</del></p> <p><b>Article 11-5° Frais de séjour</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en charge par l'employeur aux frais réels sur la base de justificatifs ou sous la forme d'une indemnité forfaitaire adaptée</li> <li><del>Frais devant faire l'objet normalement d'une avance.</del></li> </ul> <p><b>Article 11 7° Voyage à l'occasion du congé annuel payé</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>Si congé payé survient au moment du déplacement prise en charge des frais de voyage aller et retour.</del></li> <li><del>Possibilité de faire bénéficier le conjoint en ses lieux et place au remboursement des frais de voyage.</del></li> </ul>	<p><b>Article 137 Déplacement avec le véhicule personnel :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligation du salarié d'informer l'employeur de toute suspension ou retrait de permis</li> <li>- Prise en charge des frais par l'employeur en cas d'utilisation du véhicule personnel d'un commun accord</li> <li>- Vérification par l'employeur que le véhicule personnel est couvert par un contrat d'assurance</li> </ul> <p>Néant</p> <p><b>Article 131 Frais de déplacement professionnel</b></p> <p>Définition légale, frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de sa mission et dans l'intérêt de l'entreprise</p> <p>A hauteur des dépenses réellement engagées par le salarié, sur présentation des justificatifs ou sous la forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprises ans que cette indemnité ne soit pas disproportionnée aux frais engagés par le salarié</p> <p>Néant</p>
--	--	--

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Congés évènements familiaux, jours fériés et repos hebdomadaires :</b></p> <p>Néant</p> <p><b>Article 11-8° Election française</b></p> <p><del>— Pour permettre la participation au vote aux élections françaises via la procuration ou par correspondance délivrance d'une attestation réglementaire.</del></p> <p><b>Article 11-9° Maladie et accident</b></p> <p><del>— Cas 1 Maladie ou accident</del></p> <p><del>* Frais continuent d'être payés</del></p> <p><del>* (Si hospitalisation) Dépenses consécutives à la prolongation du séjour sont payées (autres que frais médicaux et hospitalisation)</del></p> <p><del>— Cas 2 Maladie ou accident grave</del></p> <p><del>* Conjoint ou proche parent peut se rendre sur place sur attestation médicale</del></p> <p><del>— Cas 3 Maladie du conjoint ou enfant à charge</del></p> <p><del>* Droit au paiement des frais de retour anticipés à son lieu de résidence habituelle.</del></p> <p><del>— Bénéfice du régime d'indemnisation complémentaire pour maladie</del></p>	<p><b>Article 133</b> congés évènements familiaux et <b>Article 134</b> jours fériés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frais de voyage aller et retour pris en charge pour congé pour évènement de famille en cas du décès du conjoint ascendant , descendant en ligne directe du salarié ou du conjoint</li> <li>- Pour les autres congés articulation avec le voyage de détente prévu à l'article 132</li> <li>- Garantie de jours fériés équivalent aux dispositions légales et conventionnelles qu'il aurait eu s'il n'avait pas été en déplacement.</li> </ul> <p><b>Election française :</b></p> <p>Néant</p> <p><b>Article 137-2-1 maladie et accident</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sur avis médical en cas d'interruption du déplacement l'employeur organise le rapatriement à ses frais</li> <li>- Si arrêt de plus de 15 jours sans hospitalisation possibilité de décaler le voyage de détente prévu à l'article 132</li> <li>- Si hospitalisation l'employeur peut à la demande du salarié poursuivre son hospitalisation près de son domicile</li> <li>- En cas de maladie ou accident entraînant un handicap ou une perte d'autonomie ou l'engagement du pronostic vital sur attestation médicale l'employeur prend en charge les frais de voyage aller et retour d'un proche</li> </ul>
--	--

Nos fiches pratiques ont pour vocation de servir de guide rapide à la mise en œuvre opérationnelle. Elles n'ont pas de valeur contractuelle et ne sauraient engager à elles-seules la responsabilité de l'Udimec.

	<p><b>Article 11-10° Décès</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En cas de décès prise en charge des frais de retour du corps ainsi que les frais de voyages aller et retour du conjoint.</li> <li><del>— En cas décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre le salarié prise en charge des frais de retour du corps</del></li> </ul> <p><b>Article 11-11° Licenciement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en charge des frais de voyage en cas de licenciement y compris en cas de faute grave au cours du déplacement au lieu de résidence habituelle si le retour est organisé dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.</li> </ul> <p><del><b>Article 12 Règles complémentaires en cas de déplacement à l'étranger</b></del></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>— Règles complémentaires à celles prévues à l'article 11</del></li> <li>- Déplacement à l'étranger pour une mission temporaire autre qu'une mutation ou affectation</li> <li>- Délai de prévenance 3 jours minimum</li> <li><del>— Formalités avant le départ sont accomplies avec l'assistance de l'employeur</del></li> <li><del>— Vérification de l'aptitude médicale</del></li> <li><del>— Frais liés aux formalités à la charge de l'employeur</del></li> <li><del>— Information complète sur le pays de destination (lois, coutumes, usages ...)</del></li> <li><del>— Bénéfices de garanties relatives à la retraite et aux couvertures des risques invalidités décès, accident du travail, perte d'emploi, et maternité aux frais de l'entreprise</del></li> <li>- Repos hebdomadaire et jours fériés équivalent.</li> </ul>	<p><b>Article 137-2-3 Décès</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En cas de décès prise en charge des frais de retour du corps ainsi que les frais de voyages aller et retour du conjoint.</li> </ul> <p><b>Article 137-2-2 licenciement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en charge des frais de voyage en cas de licenciement au cours du déplacement au lieu de résidence habituelle si le retour a lieu dans n délai raisonnable dans les semaines suivant la rupture du contrat de travail.</li> </ul> <p><b>Déplacement à l'étranger</b></p> <p>Application des article 128 à 137 sans distinction du déplacement en France ou à l'étranger</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Article 128</b> délai de prévenance minimum de 48 heures</li> <li>- Aucune formalité fixée</li> <li>- <b>Article 134</b> jours fériés équivalent</li> </ul>
--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voyage en cas de décès du conjoint ou enfant à charge du salarié ou de son conjoint à la charge de l'employeur.</li> <li>- Autres événements articulation avec les voyages de détente prévus à l'article Article 11-°6 (voir ci-après).</li> </ul> <p style="text-align: center;"><del>Uniquement en Europe occidentale (CEE, Scandinavie, Suisse, Autriche, péninsule Ibérique)</del></p> <p><b>Annexe II de la CCNIC : Affectation à l'étranger</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>Affectation de plus de 3 mois dans un établissement permanent hors métropole</del></li> <li><del>Modalités précisées par écrit avec des mentions obligatoire (fonction, lieu, durée ...)</del></li> <li><del>Règles sur les formalités , frais de déménagement</del></li> <li><del>Règles sur la gestion de l'affectation (élections, résiliation du contrat de travail, rapatriement réinsertion dans l'entreprise en métropole, décès ....)</del></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>article 133</b> congés événements familiaux : Voyage aller et retour pris en charge pour congé pour événement de famille en cas du décès du conjoint ascendant, descendant en ligne directe du salarié ou du conjoint</li> <li>- Autres événements articulation avec les voyages de détente article 132. (voir ci-après).</li> </ul> <p>A l'étranger, sans limitation de pays</p> <p>Néant :</p> <p>(voir chapitre mobilité géographique point 2.3)</p>
--	---	---

## 5.2 Voyages de détente

### Voyages de détente

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM								
Voyages de détente	<a href="#">Article 11 -6°</a>	<a href="#">Articles 132</a>								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Déplacement</th> <th>Durée du voyage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≤ à 300km</td> <td>Alternativement toutes les 2 semaines 1,5jour non ouvré puis 1jour ouvrable accolé à dimanche ou JF</td> </tr> <tr> <td>301 km à 1000 km</td> <td>Alternativement toutes les 4 semaines 1,5j non ouvré puis 2jours ouvrables accolés au dimanche ou jour férié</td> </tr> <tr> <td>+ 1000 km</td> <td>De gré à gré</td> </tr> </tbody> </table>	Déplacement	Durée du voyage	≤ à 300km	Alternativement toutes les 2 semaines 1,5jour non ouvré puis 1jour ouvrable accolé à dimanche ou JF	301 km à 1000 km	Alternativement toutes les 4 semaines 1,5j non ouvré puis 2jours ouvrables accolés au dimanche ou jour férié	+ 1000 km	De gré à gré	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déplacement d'au moins 2 semaines sur un lieu de travail éloigné de + 2h du domicile : variation du nombre de voyage de détente attribués</li> <li>Décompte du temps de trajet en fonction du mode de transport imposé par l'employeur ou à défaut le plus rapide.</li> <li>Prise en charge par l'employeur des frais de trajet A/R</li> <li>Garantie d'une durée de séjour de 2 jours non ouvrés entre la fin du trajet aller et le début du trajet retour. 3 jours si à + de 10h de son domicile.</li> <li>Voyage de détente fixé par l'entreprise si le déplacement est supérieur à 10h du domicile</li> </ul>
	Déplacement	Durée du voyage								
	≤ à 300km	Alternativement toutes les 2 semaines 1,5jour non ouvré puis 1jour ouvrable accolé à dimanche ou JF								
301 km à 1000 km	Alternativement toutes les 4 semaines 1,5j non ouvré puis 2jours ouvrables accolés au dimanche ou jour férié									
+ 1000 km	De gré à gré									
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Frais de voyage pris en charge</b> par l'entreprise si inférieur à 1000 km</li> </ul>										

## 5.3 Déplacements professionnels des représentants du personnel

### Déplacements professionnels des représentants du personnel

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
<b>Principe</b>	Article : Néant	<p><b>Article 136</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les salariés en déplacement professionnel bénéficient des dispositions législatives et réglementaires</li> <li>Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de représentation du personnel exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires</li> <li>Les représentants du personnel doivent disposer, en particulier lorsqu'ils sont en situation de déplacement professionnel, du temps nécessaire aux déplacements liés à l'exercice de leur mandat.</li> </ul>
<b>Temps et frais de déplacement pour se rendre à une réunion sur convocation de l'employeur</b>	Article Néant	<p><b>Article 136.1. Les temps et frais de déplacement pour se rendre à une réunion sur convocation de l'employeur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de représentation du personnel, verront la part du temps de déplacement effectuée en dehors de l'horaire normal de travail, excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, indemnisée selon les dispositions légales. La part de ce temps coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.</li> <li>Si le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année est contraint d'effectuer des déplacements pendant un jour non travaillé, pour se rendre à une réunion visée à l'alinéa précédent, en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de la réunion, il bénéficie d'une contrepartie définie selon les modalités fixées à l'Article 129.2 de la convention.</li> <li>Le temps de déplacement pour se rendre à une réunion (art 136-1) n'est pas déductible du crédit d'heures de délégation</li> <li>Les frais de déplacement exposés par les représentants du personnel sont pris en charge conformément à l'Article 131 de la présente convention.</li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Les temps et frais de déplacement dans les autres situations</b></p>	<p>Néant</p>	<p><b>Article 136.2. Les temps et frais de déplacement dans les autres situations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les trajets des salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de représentation du personnel, qui sont liés à l'exercice d'une fonction de représentation du personnel, et qui interviennent pour des motifs différents de ceux visés aux paragraphes précédents, (Art 136-1 CCNM) peuvent donner lieu à l'indemnisation précitée, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.</li> <li>- La prise en charge de tout ou partie des frais favorise le dialogue social, en particulier lorsque le lieu de l'activité professionnelle du représentant du personnel est éloigné du lieu d'exercice de son mandat.</li> <li>- Le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation, à l'exclusion des temps de trajet pour mener les recherches et enquêtes prévues au 1° et 3° de l'Article L2315-11 du code du travail.</li> </ul>
<p><b>Elections professionnelles</b></p>		<p><b>Article 136.3. Elections professionnelles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employeur laisse le temps nécessaire et met en place, le cas échéant, les mesures appropriées pour permettre à tout salarié amené à effectuer des déplacements, de voter.</li> </ul>

## VI REMUNERATION

### 6.1 Salaires minima hiérarchiques

#### Salaires minima hiérarchiques

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Fixation des salaires minima hiérarchique	<p><b>Article 23</b> de la CCNIC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Modalité de fixation des Appointements Minima</b> Fixation par accord collectif national</li> </ul> <p><b>Article 13.3 et 14.3 Accord du 28 juillet 1998</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Correspondance avec les coefficients de la classification</li> <li>Forfait annuel en heures : <ul style="list-style-type: none"> <li>Horaire hebdomadaire moyen entre 35h et +10% : majoration de 15% du SMH</li> <li>Horaire hebdomadaire moyen entre 35h et +20% : majoration de 30% du SMH</li> </ul> </li> <li>Forfait annuel en jours : majoration de 30 % du SMH</li> </ul>	<p><b>Article 138</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Modalité de fixation des SMH</b> Fixation par accord collectif national de branche</li> <li>Correspondance avec les 18 nouvelles classes d'emplois</li> <li>Forfait annuel en heures : <ul style="list-style-type: none"> <li>Horaire hebdomadaire moyen entre 35h et +10% : majoration de 15% du SMH</li> <li>Horaire hebdomadaire moyen entre 35h et +20% : majoration de 30% du SMH</li> </ul> </li> <li>Forfait annuel en jours : majoration de 30 % du SMH</li> </ul>
Application des salaires minima hiérarchiques	<p><b>Article 23 et 24</b> de la CCNIC</p> <p><b>Article 23 – Appointements minima</b> les appointements minima garantis fixés par l'annexe à la présente convention correspondent à un horaire de travail hebdomadaire de 39 heures.</p> <p><b>Article 24 – Appointements réels</b> Les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités. Le forfait global inclut notamment les variations dues à des heures supplémentaires effectuées par leur-service. En raison des conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur activité professionnelle, les appointements des ingénieurs et cadres sont fonction de leur niveau de responsabilité plus que de leur temps de présence à l'intérieur des entreprises ; c'est ainsi qu'est apparue la notion de forfait. Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.</p>	<p><b>Article 139</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Application aux SMH des majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires ou pour rémunération forfaitaire</li> <li>Adaptation des SMH à l'horaire de travail effectif</li> <li>Calcul des SMH au <i>pro rata temporis</i> selon les arrivées, les départs, les absences et en cas de changement de classement du salarié. <ul style="list-style-type: none"> <li>SMH adapté pour les cadres dits débutants classés en F11 et F12</li> </ul> </li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Assiette de comparaison des salaires minimal hiérarchiques</b></p>	<p><u>Article 23</u> de la CCNIC</p> <p><del>Les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature. Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.</del></p> <p>-</p>	<p><u>Article 140</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Eléments pris en compte :</b> Ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique.</li> <li>• <b>Eléments exclus :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prime d'ancienneté conventionnelle ;</li> <li>- Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;</li> <li>- Contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;</li> <li>- Primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;</li> <li>- Rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission ;</li> <li>- Epargne salariale (primes d'intéressement, de participation et abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale)</li> <li>- Frais professionnels.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Période transitoire</b></p>		<p><u>Article 141</u> avenant du 11 juillet 2023</p> <p> 3 grandes périodes transitoires</p>

### 6.2 Prime d'ancienneté

#### Prime d'ancienneté

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Conditions d'octroi	Article : <b>Néant</b>	<a href="#">Article 142</a> <b>Aucune prime d'ancienneté</b> : les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.
Modalités de calcul	Article : <b>Néant</b>	<a href="#">Article 142</a> <b>Aucune prime d'ancienneté</b> : les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.
Période transitoire	Article : <b>Néant</b>	<a href="#">Article 142</a> <b>Aucune prime d'ancienneté</b> : les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.

### 6.3 Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

#### Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives	Article : Néant	<p><b>Article 144</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conditions d'ouverture</b> Successions de 2 à 6 équipes sur les mêmes postes (Equipes strictement successives, chevauchantes, fixes, tournantes, etc.).</li> <li>• <b>Absence de versement de la contrepartie salariale</b> Lorsque l'horaire des salariés comporte un arrêt supérieur à 1 heure.</li> <li>• <b>Fait générateur</b> Chaque prise de poste accompli dans le cadre d'une équipe successive</li> <li>• <b>Nature de la contrepartie</b> Versement d'une <b>somme</b> égale à la rémunération de 30 min sur la base du SMH</li> </ul>
Contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit	<p><b>Article 4 ANB 3 janv. 2002</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Majoration de salaire de 15% du SMB si 6h de travail de nuit pour chaque heure de travail effectuée entre 22h et 6h.</li> <li>• Principe de non-cumul avec les avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail de nuit et du travail en équipes successives.</li> </ul>	<p><b>Article 145</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Majoration de salaire de 15% du SMH si 6h de travail pour chaque heure de travail effectuée entre 21h et 6h.</li> <li>• Principe de non-cumul avec les avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail de nuit et du travail en équipes successives.</li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnité de repas pour les services continus ou pour le travail par faction : versement d'une prime de panier si 0h00 est compris dans l'horaire</li> </ul>  Contrepartie en repos (cf : <a href="#">tableau travail [habituel] de nuit</a> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnité de repas lorsque les heures de travail réellement effectuées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures sont au moins égales à 6 heures au cours de cette plage</li> </ul>  Contrepartie en repos (cf : <a href="#">tableau travail [habituel] de nuit</a> )
<p><b>Contrepartie salariale au titre du travail accompli exceptionnellement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>de nuit,</li> <li>un dimanche</li> <li>et/ou un jour férié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail de nuit : Néant</li> <li>- Travail le dimanche : Néant</li> <li>- Travail durant un jour férié : Néant</li> </ul>	<p><b>Article 146</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Conditions d'ouverture :</b> Réalisation d'heures de travail exceptionnelles :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- en horaire de nuit entre 21h à 6h ;</li> <li>- le dimanche</li> <li>- un jour férié</li> </ul>             - sur le jour de repos autre que le dimanche           </li> <li><b>Absence de versement de la contrepartie salariale</b></li> </ul> <p>Si plusieurs majorations pour un même travail : Retenir la majoration correspondant au taux le plus élevé.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Taux de la majoration du salaire réel</b></li> </ul> <p>Variable selon le type de travail réalisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail de nuit = Majoration de 25 % du salaire de base pour toutes les heures de nuit entre 21 h et 6 h pour chaque heure exceptionnellement réalisée</li> <li>- Travail le dimanche = Majoration de 100 % du salaire de base pour chaque heure exceptionnellement réalisée</li> <li>- Travail durant un jour férié = Majoration de 50 % du salaire de base pour chaque heure exceptionnellement réalisée</li> </ul>

### 6.4 Remboursement de frais professionnels

#### Remboursement des frais professionnels

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Indemnité nuit	Article Néant	<p><b>Article 147</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dénomination</b> Indemnité de repas de nuit</li> <li>• <b>Bénéficiaires</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur.</li> <li>- Et à condition que le salarié, travailleur de nuit, effectue 6 heures au cours de la place horaire comprise entre 21 h et 6 h du matin.</li> </ul> </li> <li>• <b>Montant de l'indemnité de repas de nuit</b> 7.13 € pour 2023</li> </ul> <p><b>Formule de calcul de l'indemnité de repas de nuit :</b></p> <p>Egal au montant d'exonération annuel AcoSS (indemnité de restauration sur les lieux de travail).</p>

## 6.5 Les salariés auteurs d'une invention

### Salariés auteurs d'une invention

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Inventions	<p><a href="#">Article 26</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Inventions visées :</b> Inventions dans le cadre de missions inventives</li> <li><b>Textes applicables :</b> Textes législatifs, réglementaires et conventionnels.</li> <li>L'ingénieur ou cadre, doit informer immédiatement son employeur il s'interdit toute divulgation de cette invention</li> </ul>	<p><a href="#">Articles 148, 149, 150, 151</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Inventions visées :</b> 3 catégories d'inventions brevetables.</li> <li><b>Textes applicables :</b> Articles L.611-7 et s. et R. 611-1 et s du CPI s'appliquent.</li> <li><b>Obligation de confidentialité et d'information</b> applicable à l'employeur : Si salarié est auteur d'une invention.</li> </ul>
Inventions de mission	<p><a href="#">Article 26</a> de la CCNIC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Inventions visées :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Inventions dans le cadre de mission inventive correspondant aux fonctions effectives du cadre, à des études ou recherches, <del>à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif.</del></li> </ul> </li> <li>Droit de propriété de l'employeur</li> <li><del>L'auteur est mentionné dans le brevet</del></li> <li>Le salaire tient compte de la mission inventive, toutefois si l'invention présente un intérêt exceptionnel possibilité d'une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.</li> </ul>	<p><a href="#">Article 149</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Inventions visées :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Inventions faites par le salarié</li> <li>Dans l'exécution du contrat de travail comportant une mission inventive, soit d'études et de recherches</li> <li>Qui lui sont explicitement confiées</li> </ul> </li> <li>Droit de propriété de l'employeur</li> <li>Rémunération supplémentaire versée au salarié : <ul style="list-style-type: none"> <li>300 €</li> <li>Versement possible sous forme d'une prime en une ou plusieurs fois.</li> </ul> </li> <li>Complément de rémunération supplémentaire éventuel : <ul style="list-style-type: none"> <li>Sur décision de l'employeur</li> <li>Si l'invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise.</li> </ul> </li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

VERSUS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

<p><b>Inventions attribuables</b></p>	<p>Article néant</p>	<p><u>Article 150</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Inventions visées :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faites par un salarié</li> <li>- Soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions,</li> <li>- Soit dans le domaine des activités de l'entreprise</li> <li>- Soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle.</li> </ul> </li> <li>• <b>Droit de propriété ou de jouissance</b> Possibilité pour l'employeur de se faire attribuer la propriété ou la jouissance sous réserve du paiement d'un juste prix librement négocié entre les parties.</li> </ul>
<p><b>Inventions ni de mission, ni attribuables</b></p>	<p>Article néant</p>	<p><u>Article 151</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Droit de propriété ou de jouissance</li> <li>• Possibilité pour l'employeur d'acquérir la propriété ou la jouissance de ces inventions, par accord avec le salarié et moyennant le paiement d'un prix qui est librement négocié entre les parties.</li> </ul>

## 6.6 Maintien de la rémunération

### Maintien de la rémunération

	Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie	CCNM
Maintien de la rémunération	<p><a href="#">Art 33 CCNIC</a></p> <p>Maintien des avantages individuels acquis du fait de l'application de la convention.</p>	<p><a href="#">Art 157 CCNM</a></p> <p>Garantie conventionnelle individuelle de rémunération du fait de l'application de la convention</p> <p><a href="#">Art 68 CCNM</a></p> <p>Maintien de certains droits en cas de passage de cadre à non-cadre aussi longtemps qu'ils tiennent ledit emploi au sein de l'entreprise.</p> <p><a href="#">Art 69 CCNM</a></p> <p>Maintien de la rémunération annuelle totale brute soumis à cotisations sociales lors de l'attribution du classement résultant de la première application de la CCNM. Parts variables garanties dans leur principe, structure et modalité de calcul.</p>