

FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

Principales incidences sur le contrat de travail

Remarque : La présente fiche traite des impacts sur le contrat de travail. Pour les autres incidences, se reporter aux fiches appropriées (do to list, incidences sur les accords collectifs, classification etc...).

Principes généraux	
<p>Application immédiate au 1^{er} janvier 2024, des nouvelles dispositions de la CCNM. Les stipulations plus favorables du contrat de travail restent applicables. Article L2254 du code du travail.</p>	
Clauses informatives du contrat	Clauses normatives du contrat
<p><i>Pas de contractualisation. La nouvelle convention s'applique.</i></p> <p>Aucun avenant au contrat ne sera nécessaire.</p> <p>Toutefois une information préalable des salariés est recommandée sur les principales évolutions.</p>	<p><i>L'intention des parties était de contractualiser la norme concernée. Si elle est plus favorable, elle va prévaloir sur la nouvelle convention.</i></p> <p>Avenant au contrat sera nécessaire si l'employeur souhaite la modifier. Possibilité d'une contrepartie, sous forme de soulte indemnitaire.</p>

La classification
<p>Modification de la classification de tous les salariés. Déployée en 2022 et 2023, pour une application dès 2024</p>
<p>Art 63.2.3 : Par principe, pas besoin d'avenant, la nouvelle convention collective s'impose</p>
<p>Modification des contrats de travail parfois nécessaire</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Si la mission du salarié s'élargit de manière significative et durable et entraîne la modification des fonctions. - En cas de gain ou perte du statut cadre, s'il y a une contractualisation ou un sur-classement un avenant pourrait s'imposer selon la rédaction de la clause normative du contrat de travail. <p>Art 68 et 69 : maintien de certains avantages antérieurs liés au statut cadre.</p>

Nos modèles et exemples ont pour vocation de faciliter la création et l'adaptation de documents contractuels ou de GRH. Ils doivent nécessairement être ajustés aux besoins et au contexte spécifique de l'entreprise. Ils n'ont pas de valeur contractuelle et ne sauraient engager à eux-seuls la responsabilité de l'Udimec.

FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

Durée du travail, temps partiel annualisé, forfaits jours

La plupart des anciens dispositifs conventionnels sont reconduits à l'identique par la nouvelle CCNM. Une vigilance s'impose sur les **DUE avec accès direct à un accord métallurgie abrogé** au 31/12/2023, ou sur les **accords collectifs d'entreprise faisant référence ou venant compléter un accord métallurgie abrogé** au 31/12/2023.

Les accords collectifs d'entreprise ne faisant **pas** référence ou ne venant **pas** compléter un accord métallurgie abrogé au 31/12/2023, ne sont pas impactés.

Dispositifs avec accès direct simple, ne nécessitant pas d'accord collectif (branche ou d'entreprise)	Dispositifs nécessitant un accord collectif (branche ou d'entreprise) : DUE ou accords collectifs faisant référence ou complétant un accord métallurgie abrogé
Application directe des nouvelles dispositions conventionnelles de la CCNM, au lieu et place des anciennes dispositions conventionnelles.	Le risque est d'appliquer un dispositif ayant disparu, voire illicite. Une nouvelle DUE ou un nouvel accord d'entreprise (ou leur modification) sur la base de la CCNM, s'impose.

En cas de doute :

Il est préférable de ne plus appliquer les anciennes dispositions internes. Une modification de la DUE ou de l'accord collectif d'entreprise est recommandée, formalisant la volonté d'appliquer la nouvelle CCNM.

Cas spécifiques

Forfait jours et heures en cas d'accès direct	A ce jour, poursuite des conventions de forfait valablement conclues sur le fondement de l'accord national du 28/7/1998 (art 127 CCNM) : pas besoin d'avenant au contrat de travail . La nouvelle base juridique devient l'article 103 de la CCNM. Mise à jour des DUE.
Temps partiel annualisé (TPA)	Disparition de l'accord de branche et de l'accès direct. Un accord d'entreprise dans les conditions de l'article L.3121-44 est nécessaire pour maintenir l'utilisation du TPA . A défaut, un avenant au contrat de travail s'impose, pour déterminer un autre dispositif.

Quelques clauses spécifiques et non exhaustives

*Adapter les clauses du contrat de travail pouvant être en contradiction le cas échéant.
Information **et/ou** consultation du CSE sur les évolutions contractuelles*

Clause de mobilité	Elle ne concernera que les salariés classés dans les groupes D et au-delà. Sauf si l'itinérance est inhérente aux fonctions (art 72.2.2 in fine).
Clause de non-concurrence	Allongement du délai de dénonciation à 15 jours calendaires et modification de l'indemnité : 50% la première année, 60% la deuxième année.

FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

Congés payés supplémentaires	<p>En général : 2 ans d'ancienneté = 1 jour 2 ans et plus de 45 ans = 2 jours 55 ans et 20 ans d'ancienneté = 3 jours</p> <p>Pour les dirigeants et les forfaits annuels en jours ou en heures = 1 jour ouvrable de CP supplémentaire après un an d'ancienneté.</p>	<p>Droit acquis et période transitoire de 5 ans. Au 1^{er} janvier 2024 et au 1^{er} janvier 2029, maintien des congés antérieurs acquis plus favorables.</p>
Vigilance sur les périodes d'essai à cheval sur les années 2023/2024. Risque de réduction automatique de la période d'essai		Décembre 2023

Les rémunérations	
<i>Adapter les clauses du contrat de travail pouvant être en contradiction le cas échéant.</i>	
Prime d'ancienneté	Nouvelle formule de calcul et évolution annuelle. Maintien de la négociation territoriale en Isère de la valeur du point. Entrée en vigueur 2024. Maintenir la prime 2023 si plus favorable, par un complément sur la feuille de paye.
Nouvelle ancienneté, selon l'art 3 de la CCN.	Unification des calculs de l'ancienneté. Recalculer l'ancienneté de tous les salariés avec les nouvelles règles. Anticiper les incidences...
Garantie de rémunération	L'année 2023 sera la référence de comparaison : vigilance pour les évolutions salariales en 2023 !
Invention des salariés	Forfait de 300 euros pour les inventions de mission.
Vérifier l'évolution des diverses primes.	Notamment prime d'équipes, travail de nuit, du dimanche ou jours fériés, etc...
Deux nouveaux contingents d'heures supplémentaires en plus du contingent légal de 220 h ou 175h.	+ 80 heures une année sur deux, majorées à 50 % ou 75 % + 150 heures d'un commun accord avec le salarié. Disparition du dispositif des « heures choisies ».
Rémunération des astreintes	Selon taux horaire SMH du salarié. Conversion possible en repos. Distinction des astreintes sur temps de repos quotidien ou jour de repos.
Complément employeur maladie	Augmentation des durées d'indemnisation à 100 % pour les non-cadres. Vigilance : maladie à cheval sur 2023 et 2024.
Maladie et congés payés	Acquisition des CP, durant 2 mois à 8 mois d'absence par période de congés, selon ancienneté. Pour les cadres acquisition pendant un an.

Nos modèles et exemples ont pour vocation de faciliter la création et l'adaptation de documents contractuels ou de GRH. Ils doivent nécessairement être ajustés aux besoins et au contexte spécifique de l'entreprise. Ils n'ont pas de valeur contractuelle et ne sauraient engager à eux-seuls la responsabilité de l'Udimec.

FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

Avançons ensemble avec l'UDIMEC

- ✓ Se tenir informés des réunions d'information
- ✓ Utiliser les fiches et supports de réunions mensuelles
- ✓ Consulter les newsletters et le site Internet de l'Udimec
- ✓ Se rapprocher de mon juriste référent



Nos modèles et exemples ont pour vocation de faciliter la création et l'adaptation de documents contractuels ou de GRH. Ils doivent nécessairement être ajustés aux besoins et au contexte spécifique de l'entreprise. Ils n'ont pas de valeur contractuelle et ne sauraient engager à eux-seuls la responsabilité de l'Udimec.