

# CCT METALLURGIE ISERE / HAUTES ALPES VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

## 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 ;
- Seules sont mises en exergue les dispositions de la CCN des Mensuels Isère Hautes-Alpes impactées par l'entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. 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 CCT 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 suite à inaptitude
- Clause de mobilité

#### 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

### 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 pour enfant malade

#### 3.3 Autres dispositions

- Réserve optionnelle
- Participation aux jurys d'assises

---

## SOMMAIRE (SUITE)

### 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

#### 4.8 Dispositions transitoires

- Organisation du travail dans la Métallurgie
- Forfaits annuels en heures ou en jours

### V. DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

#### 5.1 Temps de déplacement

- Temps de déplacement

#### 5.2 Frais de déplacement et modes de transports

- Frais de déplacement et modes de transports

#### 5.3 Voyage de détente

- Voyages de détente

## SOMMAIRE (SUITE)

### 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

- 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



	CCT Isère et Hautes Alpes					CCNM																																																																																																																				
<b>Critères classants</b>	<b>Préambule accord du 21 juillet 1975</b> Les définitions de niveaux reposent sur 4 critères : autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises.					<b>Article : 60</b> Les définitions de groupes reposent sur 6 critères : autonomie, contribution, complexité de l'activité, connaissance, communication, encadrement/coopération.																																																																																																																				
<b>Statut professionnel</b>	<b>Article 3 accord du 21 juillet 1975</b> <table border="1" data-bbox="311 958 933 1948"> <thead> <tr> <th>Niveau</th> <th colspan="2">Coefficients- /échelons</th> <th>Ouvriers</th> <th>Ad- Tec.</th> <th>Ag- maitrise</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">I</td> <td>140</td> <td>1<sup>er</sup>-éch</td> <td>O1</td> <td></td> <td>●</td> </tr> <tr> <td>145</td> <td>2<sup>eme</sup>-éch</td> <td>O2</td> <td></td> <td>●</td> </tr> <tr> <td>155</td> <td>3<sup>ème</sup>-éch</td> <td>O3</td> <td></td> <td>●</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">II</td> <td>170</td> <td>1<sup>er</sup>-éch</td> <td>P1</td> <td></td> <td>●</td> </tr> <tr> <td>180</td> <td>2<sup>ème</sup>-éch</td> <td></td> <td></td> <td>●</td> </tr> <tr> <td>190</td> <td>3<sup>ème</sup>-éch</td> <td>P2</td> <td></td> <td>●</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">III</td> <td>215</td> <td>1<sup>er</sup>-éch</td> <td>P3</td> <td></td> <td>AM1</td> </tr> <tr> <td>225</td> <td>2<sup>ème</sup>-éch</td> <td>●</td> <td></td> <td>●</td> </tr> <tr> <td>240</td> <td>3<sup>ème</sup>-éch</td> <td>TA</td> <td></td> <td>AM2</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">IV</td> <td>255</td> <td>1<sup>er</sup>-éch</td> <td>TA2</td> <td></td> <td>AM3</td> </tr> <tr> <td>270</td> <td>2<sup>ème</sup>-éch</td> <td>TA3</td> <td></td> <td>●</td> </tr> <tr> <td>285</td> <td>3<sup>ème</sup>-éch</td> <td>TA4</td> <td></td> <td>AM4</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">V</td> <td>305</td> <td>1<sup>er</sup>-éch</td> <td>●</td> <td></td> <td>AM5</td> </tr> <tr> <td>335</td> <td>2<sup>ème</sup>-éch</td> <td>●</td> <td></td> <td>AM6</td> </tr> <tr> <td>365</td> <td>3<sup>ème</sup>-éch</td> <td>●</td> <td></td> <td>AM7</td> </tr> </tbody> </table>					Niveau	Coefficients- /échelons		Ouvriers	Ad- Tec.	Ag- maitrise	I	140	1 <sup>er</sup> -éch	O1		●	145	2 <sup>eme</sup> -éch	O2		●	155	3 <sup>ème</sup> -éch	O3		●	II	170	1 <sup>er</sup> -éch	P1		●	180	2 <sup>ème</sup> -éch			●	190	3 <sup>ème</sup> -éch	P2		●	III	215	1 <sup>er</sup> -éch	P3		AM1	225	2 <sup>ème</sup> -éch	●		●	240	3 <sup>ème</sup> -éch	TA		AM2	IV	255	1 <sup>er</sup> -éch	TA2		AM3	270	2 <sup>ème</sup> -éch	TA3		●	285	3 <sup>ème</sup> -éch	TA4		AM4	V	305	1 <sup>er</sup> -éch	●		AM5	335	2 <sup>ème</sup> -éch	●		AM6	365	3 <sup>ème</sup> -éch	●		AM7	<b>Article 62.1</b> <table border="1" data-bbox="965 958 1364 1585"> <thead> <tr> <th>Groupes</th> <th>Classes</th> <th>Cotations</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">A</td> <td>1</td> <td>6 à 9</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>10 à 12</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">B</td> <td>3</td> <td>13 à 15</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>16 à 18</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">C</td> <td>5</td> <td>19 à 21</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>22 à 24</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">D</td> <td>7</td> <td>25 à 27</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>28 à 30</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">E</td> <td>9</td> <td>31 à 33</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>34 à 36</td> </tr> </tbody> </table>			Groupes	Classes	Cotations	A	1	6 à 9	2	10 à 12	B	3	13 à 15	4	16 à 18	C	5	19 à 21	6	22 à 24	D	7	25 à 27	8	28 à 30	E	9	31 à 33	10	34 à 36
Niveau	Coefficients- /échelons		Ouvriers	Ad- Tec.	Ag- maitrise																																																																																																																					
I	140	1 <sup>er</sup> -éch	O1		●																																																																																																																					
	145	2 <sup>eme</sup> -éch	O2		●																																																																																																																					
	155	3 <sup>ème</sup> -éch	O3		●																																																																																																																					
II	170	1 <sup>er</sup> -éch	P1		●																																																																																																																					
	180	2 <sup>ème</sup> -éch			●																																																																																																																					
	190	3 <sup>ème</sup> -éch	P2		●																																																																																																																					
III	215	1 <sup>er</sup> -éch	P3		AM1																																																																																																																					
	225	2 <sup>ème</sup> -éch	●		●																																																																																																																					
	240	3 <sup>ème</sup> -éch	TA		AM2																																																																																																																					
IV	255	1 <sup>er</sup> -éch	TA2		AM3																																																																																																																					
	270	2 <sup>ème</sup> -éch	TA3		●																																																																																																																					
	285	3 <sup>ème</sup> -éch	TA4		AM4																																																																																																																					
V	305	1 <sup>er</sup> -éch	●		AM5																																																																																																																					
	335	2 <sup>ème</sup> -éch	●		AM6																																																																																																																					
	365	3 <sup>ème</sup> -éch	●		AM7																																																																																																																					
Groupes	Classes	Cotations																																																																																																																								
A	1	6 à 9																																																																																																																								
	2	10 à 12																																																																																																																								
B	3	13 à 15																																																																																																																								
	4	16 à 18																																																																																																																								
C	5	19 à 21																																																																																																																								
	6	22 à 24																																																																																																																								
D	7	25 à 27																																																																																																																								
	8	28 à 30																																																																																																																								
E	9	31 à 33																																																																																																																								
	10	34 à 36																																																																																																																								

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.


## II - CONTRAT DE TRAVAIL

### 2.1 Ancienneté (hors rupture du contrat)

		<b>Hors rupture du contrat</b>	
		<b>CCT Isère et Hautes Alpes</b>	<b>CCNM</b>
<b>Périodes prise en compte</b>	<b>Article 15</b>	<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 ;</li> <li>• <del>Intérim : prise en compte de la durée dans la limite de 6 mois ;</del></li> <li>• Toutes les périodes de suspension du contrat de travail, <del>sauf le congé parental d'éducation (pris en compte dans la limite de la moitié de sa durée pour le calcul de l'ancienneté (article L. 1225-65) et sauf la période de service militaire ;</del></li> <li>• Ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée.</li> <li>• <del>Totalité de l'ancienneté acquise par un mensuel licencié pour des raisons économiques et recruté postérieurement au plus tard avant le terme de la 2eme année suivant ce licenciement, par la nouvelle société ayant pris la succession de l'entreprise défailante.</del></li> </ul>	<b>Article 3</b> <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>• Début du contrat en cas de mutation concertée ;</li> <li>• Contrats de travail antérieurs (y compris les CDICO) ;</li> <li>• Durée des missions d'intérim accomplies dans l'entreprise avant son recrutement, y compris CDI intérimaire ;</li> <li>• Toutes les périodes de suspension du contrat.</li> </ul>
<b>Pour plus de détails</b>	<b>Voir articles susvisés.</b>		

## 2.2 Formation du contrat de travail

### Epreuve d'essai – période d'essai

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM																
<b>Epreuve d'essai</b>	<p>Article 5</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durée : 24 h maximum</li> <li>Rémunération : au moins sur la base du taux effectif garanti annuel de l'emploi</li> </ul>	<p>Article : néant</p> <p> Accord Autonome du 29.06.2022 (Art 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durée : 24 h maximum</li> </ul> <p>Rémunération : au moins sur la base du taux effectif garanti annuel de l'emploi.</p>																
<b>Durée initiale de la période d'essai</b>	<p>Article 6 modifié par avenant du 30/11/2016</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 :</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégories</th> <th>Durée initiale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I et II</td> <td>&lt;ou = 2 mois</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td></td> </tr> <tr> <td>IV</td> <td>&lt;ou = 3 mois</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Catégories	Durée initiale	I et II	<ou = 2 mois	III		IV	<ou = 3 mois	V		<p>Article 70.3</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 :</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Groupe d'emploi</th> <th>Durée initiale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A, B et C</td> <td>&lt;ou = 2 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td>D et E</td> <td>&lt;ou = 3 mois calendaires</td> </tr> </tbody> </table>	Groupe d'emploi	Durée initiale	A, B et C	<ou = 2 mois calendaires	D et E	<ou = 3 mois calendaires
Catégories	Durée initiale																	
I et II	<ou = 2 mois																	
III																		
IV	<ou = 3 mois																	
V																		
Groupe d'emploi	Durée initiale																	
A, B et C	<ou = 2 mois calendaires																	
D et E	<ou = 3 mois calendaires																	
<b>Période d'essai : périodes imputables</b>	<p>Article 6 modifié par avenant du 30.11.2016</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Déduction en application des dispositions conventionnelles :</li> </ul> <p>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.</p>	<p>Article 70.3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Déduction en application des dispositions conventionnelles : <ul style="list-style-type: none"> <li>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>Pas de renouvellement possible en cas d'embauche avec période d'essai suite à contrat d'apprentissage.</li> </ul> </li> </ul>																

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

	<ul style="list-style-type: none"> <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> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <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> </ul>																				
<b>Période d'essai : renouvellement</b>	<p><b>Article 6 modifié par avenant du 30/11/2016</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La PE du CDD n'est pas renouvelable</li> <li>La PE du CDI des salariés classés aux I et II n'est pas renouvelable.</li> <li>La durée totale de la PE, - renouvellement compris, ne peut être supérieure aux durées suivantes :</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Catégories</th> <th>Durée max. (renouvel.compris)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>III</td> <td>3 mois</td> </tr> <tr> <td>IV</td> <td>4 mois</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>5 mois</td> </tr> </tbody> </table>	Catégories	Durée max. (renouvel.compris)	III	3 mois	IV	4 mois	V	5 mois	<p><b>Article 70.4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La PE du CDD n'est pas renouvelable.</li> <li>La durée totale de la PE, renouvellement compris, est au plus aux durées suivantes :</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Groupe d'emploi</th> <th>Durée max. (renouvel.compris)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A et B</td> <td>2 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>3 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>4 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>5 mois calendaires</td> </tr> </tbody> </table>	Groupe d'emploi	Durée max. (renouvel.compris)	A et B	2 mois calendaires	C	3 mois calendaires	D	4 mois calendaires	E	5 mois calendaires		
	Catégories	Durée max. (renouvel.compris)																				
	III	3 mois																				
IV	4 mois																					
V	5 mois																					
Groupe d'emploi	Durée max. (renouvel.compris)																					
A et B	2 mois calendaires																					
C	3 mois calendaires																					
D	4 mois calendaires																					
E	5 mois calendaires																					
<b>Durée du délai de prévenance</b>	<p><b>Article 6 modifié par avenant du 30/11/2016</b></p> <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;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Rupture par l'employeur</th> </tr> <tr> <th>Présence</th> <th>Préavis</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>	Rupture par l'employeur		Présence	Préavis	< 1 mois	48 heures	≥ 1 mois	2 semaines	≥ 3 mois	1 mois	<p><b>Article 70.5</b></p> <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;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Rupture par l'employeur</th> </tr> <tr> <th>Présence</th> <th>Préavis</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>	Rupture par l'employeur		Présence	Préavis	< 1 mois	48 heures	≥ 1 mois	2 semaines	≥ 3 mois	1 mois
Rupture par l'employeur																						
Présence	Préavis																					
< 1 mois	48 heures																					
≥ 1 mois	2 semaines																					
≥ 3 mois	1 mois																					
Rupture par l'employeur																						
Présence	Préavis																					
< 1 mois	48 heures																					
≥ 1 mois	2 semaines																					
≥ 3 mois	1 mois																					

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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de rupture par salarié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de rupture par salarié</li> </ul>															
	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Rupture par le salarié</th> </tr> <tr> <th>Présence</th> <th>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 lors que la durée de PE convenue est d'au moins 1 semaine</li> </ul>	Rupture par le salarié		Présence	Préavis	< 8 jours	24 heures	≥ 8 jours	48 heures	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Rupture par le salarié</th> </tr> <tr> <th>Présence</th> <th>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 lors que la durée de PE convenue est d'au moins 1 semaine</li> </ul>	Rupture par le salarié		Présence	Préavis	< 8 jours	24 heures	≥ 8 jours
Rupture par le salarié																	
Présence	Préavis																
< 8 jours	24 heures																
≥ 8 jours	48 heures																
Rupture par le salarié																	
Présence	Préavis																
< 8 jours	24 heures																
≥ 8 jours	48 heures																
<b>Autorisation d'absence pour recherche d'emploi</b>	<p><b>Article 6 modifié par avenant du 30/11/2016</b></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>25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines</li> <li>50 heures pour un délai de prévenance d'1 mois</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Article 70.5.3</b></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>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> </ul> </li> </ul>															
<b>Pour plus de détails</b>	<b>Voir Fiche pratique : La période d'essai*Voir articles susvisés.</b>																

## 2.3 Exécution du contrat de travail

### Reclassement suite à inaptitude

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM											
<b>Conditions</b>	<p><b>Article : 14 II</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés concernés :</li> </ul> <p><del>Ouvriers âgés de 50 ans et ayant 10 ans d'ancienneté.</del></p> <p><del>En cas d'inaptitude à l'emploi occupé depuis 2 ans</del></p>	<p><b>Article : 71</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés concernés :</li> </ul> <p>- Tous les salariés.</p> <p>- <span style="color: green;">En cas d'inaptitude</span></p>											
<b>Garanties</b>	<p><b>Article : 14 II</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <span style="color: green;">Aménagement de poste</span></li> <li>• <span style="color: green;">Reclassement</span></li> <li>• A défaut, en cas de modification du contrat de travail (mutation professionnelle) entraînant niveau ou échelon ou rémunération inférieure, le salarié bénéficie des garanties suivantes :</li> </ul> <p><del>Maintien de son coefficient pour la détermination de la rémunération minimale hiérarchique.</del></p> <p><del>Maintien de son salaire antérieur pendant les 6 mois suivant sa mutation</del></p> <p><del>Pendant les 6 mois suivants, versement d'une indemnité mensuelle temporaire égale à 60% de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire</del></p> <p><del>Priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalent à son précédent emploi</del></p>	<p><b>Article : 71</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <span style="color: green;">Aménagement de poste</span></li> <li>• <span style="color: green;">Reclassement</span></li> </ul> <p>- Si reclassement = diminution de la rémunération</p> <p>- Si salarié justifie d'au moins 1 an d'ancienneté</p> <p>Maintien temporaire de la rémunération correspondant à l'emploi pour lequel il a été déclaré inapte.</p> <p>Le maintien s'effectue de la façon suivante :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="3" style="text-align: left;">Maintien</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 30%;">Ancienneté = 1 an et &lt; 3 ans</td> <td style="width: 50%;">3 mois à partir de la modification</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Durée du maintien</td> <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>	Maintien				Ancienneté = 1 an et < 3 ans	3 mois à partir de la modification	Durée du maintien	Ancienneté = 3 ans et < 5 ans	4 mois à partir de la modification	Ancienneté ≥ 5 ans	6 mois à partir de la modification
Maintien													
	Ancienneté = 1 an et < 3 ans	3 mois à partir de la modification											
Durée du maintien	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>	<p><b>Voir Fiche pratique : Reclassement consécutif à une inaptitude : le maintien temporaire conventionnel de rémunération.</b></p> <p><b>Voir articles susvisés.</b></p>												

Clause de mobilité

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
Accompagnement des mobilités nécessitant un changement de lieu de résidence : dispositions générales	<p><b>Article 42</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Si changement de résidence en France métropolitaine</b></li> <li>- En l'absence de clause de mobilité explicite : accord du mensuel.</li> <li>- Si acceptation, prise en charge des frais justifiés (déménagement + voyage) sur devis.</li> </ul> <p><del>Faculté de participer à concurrence de 3 jours, aux opérations de déménagement et d'emménagement sans perte de salaire.</del></p> <p><del>Si licenciement sous 3 ans : remboursement des frais de rapatriement, sauf licenciement pour faute grave.</del></p> <p><del>Si décès sous 3 ans : remboursement des frais de rapatriement.</del></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Si changement de résidence hors France métropolitaine : contrat particulier</b></li> </ul>	<p><b>Article 72.2.1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si modification du lieu de travail à l'initiative de l'employeur =&gt; changement de lieu de résidence :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en charge des frais de déménagement</li> <li>- Prise en charge des frais de transport et d'hébergement du salarié ainsi que des autres personnes occupant le domicile lors du déménagement du lieu de résidence.</li> </ul> </li> <li>⇒ La prise en charge de ces frais par l'employeur : <a href="#">article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002</a> (alinéa 2)</li> <li>• Les modalités de prise en charge des frais sont définies par accord entre les parties. À défaut, pour :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les frais de déménagement : présentation d'1 ou 3 devis maximum</li> <li>- Les frais de transport et d'hébergement : selon les modalités applicables dans l'entreprise.</li> </ul> </li> </ul> <p>Les frais sont remboursés dans la limite des dépenses réellement engagées, sous réserve que les dépenses soient justifiées.</p>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN 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 : Néant</b></p>	<p><b>Article 72.2.2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respect du principe de justification et de proportionnalité</li> <li>• Définition précise de la zone géographique</li> <li>• Insertion d'une clause de mobilité : prise en compte de la nature de l'emploi occupé + appartenance au groupe d'emplois D</li> <li>• Respect de l' <u>article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002</u> (alinéa 2)</li> <li>• Respect des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intérêt de l'entreprise + respect de l'obligation de loyauté.</li> <li>- Délai de prévenance de 2 mois, sauf accord entre les parties.</li> <li>- Respect d'un délai de 30 mois entre deux activations successives de la clause de mobilité, sauf accord entre les parties.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Pour plus de détails</b></p>	<p><b>Voir Fiche pratique : <i>Clause de mobilité dans la CCNM</i></b></p> <p><b>Voir articles susvisés.</b></p>	

## 2.4 Rupture du contrat de travail

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

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Ancienneté servant de base de calcul de l'indemnité</b>	<p><b>Article 57 modifié par article 2 Avenant du 30/11/2016</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail dont la durée continue est supérieure à 1 an sauf si assimilées à du TTE</li> <li>• Pas de prise en compte des contrats de travail antérieurs sauf cas de reprise légale (embauche à l'issue d'un CDD, intérim, stage...)</li> </ul>	<p><b>Article 73</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail dont la durée continue est supérieure à 1 an sauf si congé financé par le CET</li> <li>• Pas de prise en compte des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise sauf cas de reprise légale (embauche à l'issue d'un CDD, intérim, stage...)</li> <li>• Pas de prise en compte des missions d'intérim effectuées précédemment dans l'entreprise</li> </ul>
<b>Cas spécifique des forfaits jours</b>	<p><b>Article 14.4 de l'accord national du 28/07/1998</b></p> <p>Si salarié en forfait jours : majoration de l'ancienneté acquise pendant la période en forfait jours de 50% pour le calcul de l'indemnité</p>	<p><b>Article 73</b></p> <p>Si salarié en forfait jours : majoration de l'ancienneté acquise pendant la période en forfait jours de 50% pour le calcul de l'indemnité</p>
<b>Pour plus de détails</b>	Voir articles susvisés.	

### Démission

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM														
<b>Durée du préavis</b>	<p><b>Article 54 II</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durée du préavis :</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td>Niveau I</td> <td>2 semaines</td> </tr> <tr> <td>Niveau II ou III</td> <td>1 mois</td> </tr> <tr> <td>Niveau IV</td> <td>2 mois</td> </tr> <tr> <td>Niveau V</td> <td>3 mois</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prise d'effet du préavis : Jour de la demande du mensuel.</li> </ul>	Niveau I	2 semaines	Niveau II ou III	1 mois	Niveau IV	2 mois	Niveau V	3 mois	<p><b>Article 74.2.1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durée du préavis :</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td>Niveaux A et B</td> <td>2 semaines calendaires</td> </tr> <tr> <td>Niveau C</td> <td>1 mois calendaire</td> </tr> <tr> <td>Niveaux D et E</td> <td>2 mois calendaires</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>Point de départ du préavis : Date de notification de la démission.</li> </ul>	Niveaux A et B	2 semaines calendaires	Niveau C	1 mois calendaire	Niveaux D et E	2 mois calendaires
Niveau I	2 semaines															
Niveau II ou III	1 mois															
Niveau IV	2 mois															
Niveau V	3 mois															
Niveaux A et B	2 semaines calendaires															
Niveau C	1 mois calendaire															
Niveaux D et E	2 mois calendaires															
<b>Heures pour recherche d'emploi</b>	<p><b>Article 55</b></p> <p>Attribution de 45 heures maximum aux mensuels démissionnaires pour la recherche d'un emploi.</p>	<p><b>Article : néant</b></p>														
<b>Pour plus de détails</b>	<p><b>Voir fiche pratique : Démission – Ancienneté, durée et (in) exécution du préavis.</b></p> <p>Voir articles susvisés.</p>															

### Licenciement

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM														
<b>Durée du préavis</b>	<p><b>Article 54</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durée du préavis :</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Niveaux I, II ou III</td> <td>1 mois (ou 2 mois) après deux ans de présence continue dans l'entreprise)</td> </tr> <tr> <td>Niveau IV</td> <td>2 mois</td> </tr> <tr> <td>Niveau IV</td> <td>2 mois</td> </tr> <tr> <td>Niveau V</td> <td>3 mois</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>Point de départ du préavis : date de 1<sup>ere</sup> présentation de la lettre de notification de la rupture.</li> </ul>	Niveaux I, II ou III	1 mois (ou 2 mois) après deux ans de présence continue dans l'entreprise)	Niveau IV	2 mois	Niveau IV	2 mois	Niveau V	3 mois	<p><b>Article 75.2.1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durée du préavis :</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Tout groupe d'emplois avec ancienneté inf. à 2 ans</td> <td>1 mois calendaire</td> </tr> <tr> <td>Tout groupe d'emplois avec ancienneté au moins égale à 2 ans</td> <td>2 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td>Groupe d'emploi E avec ancienneté au moins égale à 3 ans</td> <td>3 mois calendaires</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>Point de départ du préavis : date de 1<sup>ere</sup> présentation de la lettre de notification de la rupture</li> </ul>	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 E avec ancienneté au moins égale à 3 ans	3 mois calendaires
Niveaux I, II ou III	1 mois (ou 2 mois) après deux ans de présence continue dans l'entreprise)															
Niveau IV	2 mois															
Niveau IV	2 mois															
Niveau V	3 mois															
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 E avec ancienneté au moins égale à 3 ans	3 mois calendaires															
<b>Autorisation d'absences pour recherche d'emploi</b>	<p><b>Article 55</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Attribution de 45 heures maximum par mois complet de préavis pour les mensuels en recherche d'un emploi pendant la durée du préavis.</li> <li>Mensuel à temps partiel : Proportionnellement à la durée du travail contractuelle.</li> </ul>	<p><b>Articles 75.2.3.1 /75.2.3.2</b></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> </ul>														

**FICHES PRATIQUES**  
**Pôle Affaires Sociales et Juridiques**  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Indemnité de licenciement</b>	<p><b>Article 57 modifié par article 2 Avenant du 30/11/2016</b></p>	<p><b>Article 75.3</b></p>																																																																																																																						
<b>Droit à ouverture de l'indemnité</b>	<p>Droit à ouverture de l'indemnité conventionnelle de licenciement :-</p> <p><b>1 an d'ancienneté</b></p>	<p>Droit à ouverture de l'indemnité conventionnelle de licenciement :</p> <p>Au moins 8 mois d'ancienneté</p>																																																																																																																						
<b>Montant de l'indemnité de licenciement</b>	<p><b>Article 57 modifié par article 2 Avenant du 30/11/2016</b></p> <p>Taux exprimé en nombre de mois de salaire par tranche d'ancienneté : Voir tableau article 2 Avenant du 30/11/2016</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Ancienneté du salarié</th> <th style="text-align: center;">Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</th> <th style="text-align: center;">Ancienneté du salarié</th> <th style="text-align: center;">Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>≥ 1 an &lt; 2 ans</td><td>0,4 mois</td><td>≥ 28 ans &lt; 29 ans</td><td>8,4 mois</td></tr> <tr><td>≥ 2 ans &lt; 3 ans</td><td>0,6 mois</td><td>≥ 29 ans &lt; 30 ans</td><td>8,7 mois</td></tr> <tr><td>≥ 3 ans &lt; 4 ans</td><td>0,8 mois</td><td>≥ 30 ans &lt; 31 ans</td><td>9,0 mois</td></tr> <tr><td>≥ 4 ans &lt; 5 ans</td><td>1,0 mois</td><td>≥ 31 ans &lt; 32 ans</td><td>9,4 mois</td></tr> <tr><td>≥ 5 ans &lt; 6 ans</td><td>1,2 mois</td><td>≥ 32 ans &lt; 33 ans</td><td>9,7 mois</td></tr> <tr><td>≥ 6 ans &lt; 7 ans</td><td>1,4 mois</td><td>≥ 33 ans &lt; 34 ans</td><td>10,0 mois</td></tr> <tr><td>≥ 7 ans &lt; 8 ans</td><td>1,6 mois</td><td>≥ 34 ans &lt; 35 ans</td><td>10,4 mois</td></tr> <tr><td>≥ 8 ans &lt; 9 ans</td><td>1,8 mois</td><td>≥ 35 ans &lt; 36 ans</td><td>10,7 mois</td></tr> <tr><td>≥ 9 ans &lt; 10 ans</td><td>2,0 mois</td><td>≥ 36 ans &lt; 37 ans</td><td>11,0 mois</td></tr> <tr><td>≥ 10 ans &lt; 11 ans</td><td>2,2 mois</td><td>≥ 37 ans &lt; 38 ans</td><td>11,4 mois</td></tr> <tr><td>≥ 11 ans &lt; 12 ans</td><td>2,7 mois</td><td>≥ 38 ans &lt; 39 ans</td><td>11,7 mois</td></tr> <tr><td>≥ 12 ans &lt; 13 ans</td><td>3,0 mois</td><td>≥ 39 ans &lt; 40 ans</td><td>12,0 mois</td></tr> <tr><td>≥ 13 ans &lt; 14 ans</td><td>3,4 mois</td><td>≥ 40 ans &lt; 41 ans</td><td>12,4 mois</td></tr> <tr><td>≥ 14 ans &lt; 15 ans</td><td>3,7 mois</td><td>≥ 41 ans &lt; 42 ans</td><td>12,7 mois</td></tr> <tr><td>≥ 15 ans &lt; 16 ans</td><td>4,0 mois</td><td>≥ 42 ans &lt; 43 ans</td><td>13,0 mois</td></tr> <tr><td>≥ 16 ans &lt; 17 ans</td><td>4,4 mois</td><td>≥ 43 ans &lt; 44 ans</td><td>13,4 mois</td></tr> <tr><td>≥ 17 ans &lt; 18 ans</td><td>4,7 mois</td><td>≥ 44 ans &lt; 45 ans</td><td>13,7 mois</td></tr> <tr><td>≥ 18 ans &lt; 19 ans</td><td>5,0 mois</td><td>≥ 45 ans &lt; 46 ans</td><td>14,0 mois</td></tr> <tr><td>≥ 19 ans &lt; 20 ans</td><td>5,4 mois</td><td>≥ 46 ans &lt; 47 ans</td><td>14,4 mois</td></tr> <tr><td>≥ 20 ans &lt; 21 ans</td><td>5,7 mois</td><td>≥ 47 ans &lt; 48 ans</td><td>14,7 mois</td></tr> <tr><td>≥ 21 ans &lt; 22 ans</td><td>6,0 mois</td><td>≥ 48 ans &lt; 49 ans</td><td>15,0 mois</td></tr> <tr><td>≥ 22 ans &lt; 23 ans</td><td>6,4 mois</td><td>≥ 49 ans &lt; 50 ans</td><td>15,4 mois</td></tr> <tr><td>≥ 23 ans &lt; 24 ans</td><td>6,7 mois</td><td>≥ 50 ans &lt; 51 ans</td><td>15,7 mois</td></tr> <tr><td>≥ 24 ans &lt; 25 ans</td><td>7,0 mois</td><td>≥ 51 ans &lt; 52 ans</td><td>16,0 mois</td></tr> <tr><td>≥ 25 ans &lt; 26 ans</td><td>7,4 mois</td><td>≥ 52 ans &lt; 53 ans</td><td>16,4 mois</td></tr> <tr><td>≥ 26 ans &lt; 27 ans</td><td>7,7 mois</td><td>≥ 53 ans &lt; 54 ans</td><td>16,7 mois</td></tr> <tr><td>≥ 27 ans &lt; 28 ans</td><td>8,0 mois</td><td>≥ 54 ans &lt; 55 ans</td><td>17,0 mois</td></tr> </tbody> </table>	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois	≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois	≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois	≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois	≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois	≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois	≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois	≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois	≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois	≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois	≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois	≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois	≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois	≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois	≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois	≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois	≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois	≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois	≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois	≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois	≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois	≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois	≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois	≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois	≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois	≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois	≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois	<p><b>Article 75.3</b></p> <p>Montant de l'indemnité de licenciement (Groupes d'emplois A, B, C, D OU E) au moins égale à :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="text-align: center;"><b>Entre 8 mois et moins d'un an d'ancienneté</b></td> <td>Calcul de l'indemnité proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>Jusqu'à 10 ans d'ancienneté</b></td> <td>¼ de mois de salaire de référence par année d'ancienneté</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>A partir de 10 ans d'ancienneté</b></td> <td>1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté</td> </tr> </table>	<b>Entre 8 mois et moins d'un an d'ancienneté</b>	Calcul de l'indemnité proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.	<b>Jusqu'à 10 ans d'ancienneté</b>	¼ de mois de salaire de référence par année d'ancienneté	<b>A partir de 10 ans d'ancienneté</b>	1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté
Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)																																																																																																																					
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois																																																																																																																					
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois																																																																																																																					
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois																																																																																																																					
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois																																																																																																																					
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois																																																																																																																					
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois																																																																																																																					
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois																																																																																																																					
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois																																																																																																																					
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois																																																																																																																					
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois																																																																																																																					
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois																																																																																																																					
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois																																																																																																																					
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois																																																																																																																					
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois																																																																																																																					
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois																																																																																																																					
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois																																																																																																																					
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois																																																																																																																					
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois																																																																																																																					
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois																																																																																																																					
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois																																																																																																																					
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois																																																																																																																					
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois																																																																																																																					
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois																																																																																																																					
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois																																																																																																																					
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois																																																																																																																					
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois																																																																																																																					
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois																																																																																																																					
<b>Entre 8 mois et moins d'un an d'ancienneté</b>	Calcul de l'indemnité proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.																																																																																																																							
<b>Jusqu'à 10 ans d'ancienneté</b>	¼ de mois de salaire de référence par année d'ancienneté																																																																																																																							
<b>A partir de 10 ans d'ancienneté</b>	1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté																																																																																																																							

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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Salaire de référence</b>	<p><b>Article 57 modifié par article 2 Avenant du 30/11/2016</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calcul de l'indemnité de licenciement : base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois.</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 75.3.2</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>
<b>Pour plus de détails</b>	<p><b>Voir fiche pratique : Licenciement – Ancienneté, préavis, heures de recherche d'emploi et Indemnités.</b> <b>Voir articles susvisés.</b></p>	

**Rupture conventionnelle individuelle**

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
Indemnité spécifique de rupture conventionnelle (RC)	<p>Article 57 bis modifié par article 3 Avenant du 30/11/2016</p> <p>Calcul de l'indemnité spécifique de RC : au moins égale à l'indemnité légale de licenciement + voir tableau ci-dessus « Indemnité de licenciement ».</p>	<p>Article 76.2</p> <p>L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est au moins égale à l'indemnité de licenciement : voir tableau ci-dessus « Indemnité de licenciement ».</p>
Pour plus de détails	Voir articles susvisés.	

### Départ volontaire à la retraite

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM																																						
<b>Délai de prévenance/ Préavis</b>	<p><b>Article 58 modifié par article 4 Avenant du 30/11/2016</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Délai de prévenance :</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Ancienneté du salarié</th> <th style="width: 50%;">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><b>Article 77.2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Ancienneté du salarié</th> <th style="width: 50%;">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 = 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>Indemnité de départ à la retraite</b>	<p><b>Article 58 modifié par article 4 Avenant du 30/11/2016</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>Indemnité de départ à la retraite ne peut pas être &lt; au barème suivant :</del></li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Ancienneté</th> <th style="width: 50%;">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 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> </tbody> </table>	Ancienneté	Mois	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	<p><b>Article 77.3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Indemnité de départ à la retraite est au moins égale aux montants suivants :</b></li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">Ancienneté du salarié</th> <th style="width: 33%;"></th> <th style="width: 34%;">Mt de l'indemnité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&gt; ou = 2 ans</td> <td>&lt; 5 ans</td> <td>0,5</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 5 ans</td> <td>&lt; 10 ans</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 10 ans</td> <td>&lt; 20 ans</td> <td>2,0</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 20 ans</td> <td>&lt; 30 ans</td> <td>3,0</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 30 ans</td> <td>&lt; 35 ans</td> <td>4,0</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 35 ans</td> <td>&lt; 40 ans</td> <td>5,0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">&gt; ou = 40 ans</td> <td>6,0</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté du salarié		Mt de l'indemnité	> 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																																							
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																																							
Ancienneté du salarié		Mt de l'indemnité																																						
> 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																																						

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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Salaire de référence</b>	Après 40 ans	6	<p><b>Article 58 modifié par article 4 Avenant du 30/11/2016</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calcul de l'indemnité de licenciement : base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois.</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>
<b>Pour plus de détails</b>	<p><b>Voir fiche pratique : Départ et mise à la retraite – Ancienneté, préavis et indemnités.</b> <b>Voir articles susvisés.</b></p>			

### Mise à la retraite

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM								
<b>Délai de prévenance/ Préavis</b>	<p><b>Article 58 modifié par article 4 Avenant du 30/11/2016</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Délai de prévenance :</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Ancienneté du salarié</td> <td style="text-align: center;">Durée du préavis</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">&lt; à 2 ans</td> <td style="text-align: center;">1 mois</td> </tr> </table>	Ancienneté du salarié	Durée du préavis	< à 2 ans	1 mois	<p><b>Article 78.2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Ancienneté du salarié</td> <td style="text-align: center;">Durée du préavis</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">&lt; à 2 ans</td> <td style="text-align: center;">1 mois calendaire</td> </tr> </table>	Ancienneté du salarié	Durée du préavis	< à 2 ans	1 mois calendaire
Ancienneté du salarié	Durée du préavis									
< à 2 ans	1 mois									
Ancienneté du salarié	Durée du préavis									
< à 2 ans	1 mois calendaire									

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

CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES

VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	Au moins 2 ans	2 mois		Au moins = à 2 ans	2 mois calendaires																									
<b>Indemnités de mise à la retraite</b>	<b>Article 58 modifié par article 4 Avenant du 30/11/2016</b> <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><b>En tout état de cause, l'indemnité de mise en retraite ne peut pas être &lt; au barème suivant :</b></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> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>Calcul de l'indemnité de licenciement : base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois.</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>			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	<b>Article 78.3</b> <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> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>Durée du préavis</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pour années jusqu'à dix ans</td> <td>1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté</td> </tr> <tr> <td>Après dix ans</td> <td>1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté</td> </tr> </tbody> </table>			Ancienneté	Durée du préavis	Pour années jusqu'à dix ans	1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté	Après dix ans	1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté
	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																													
Ancienneté	Durée du préavis																													
Pour années jusqu'à dix ans	1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté																													
Après dix ans	1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté																													
<b>Pour plus de détails</b>	<b>Voir fiche pratique : Départ et mise à la retraite – Ancienneté, préavis et indemnités.</b> <b>Voir articles susvisés.</b>																													

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.

**Clause de non-concurrence**

	<b>CCT Isère et Hautes Alpes</b>	<b>CCNM</b>
<b>Durée maximale d'application</b>	<p>Article 10 de l'annexe 5 à la CCT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Durée de l'interdiction :</b> 2 ans maximum</li> </ul>	<p>Article 79.2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Durée d'application de l'obligation de non-concurrence :</b> 1 an maximum avec renouvellement 1 fois dans la limite d'une durée maximale totale de 2 ans.</li> <li><b>Si rupture du contrat de travail pendant la période d'essai :</b> 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.</li> </ul>
<b>Contrepartie financière</b>	<p>Article 10 de l'annexe 5 à la CCT impacté par la jurisprudence</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del><b>Contrepartie versée pendant la durée de non concurrence :</b></del> Indemnité mensuelle spéciale égale à 6/10ème de la moyenne mensuelle de la rémunération + des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.</li> </ul>	<p>Article 79.3</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> <li><b>Si renouvellement de l'obligation de non-concurrence :</b> Indemnité mensuelle ne pouvant être inférieure à 60 % (6/10ème) de cette moyenne, pour la durée du renouvellement.</li> </ul>

## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Renonciation à la clause de non-concurrence</b>	<p><b>Article 10 de l'annexe 5 à la CCT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Délai de renonciation : 8 jours</b></li> <li><b>Cas spécifique de rupture conventionnelle CDI (Article 57 bis modifié par article 3 Avenant du 30/11/2016) : Si existence d'une clause de non-concurrence dans le CDI objet de la RC : Décharge possible par l'employeur de l'indemnité de non-concurrence par mention spécifique expresse figurant dans la convention de RC</b></li> </ul>	<p><b>Article 79.4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Délai de renonciation : 15 jours calendaires</b></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>
<b>Pour plus de détails</b>	<b>Voir articles susvisés.</b>	

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

### Rupture commun accord (accord collectif)

	CCT Isère et Hautes Alpes	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>Article 80 conformément aux articles L. 1237-17 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>
Pour plus de détails	Voir articles susvisés.	



**Prévention du licenciement pour motif économique**

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Modification du contrat de travail pour motif économique</b>	Article : Néant	<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 inférieurs.</li> <li>• <b>Procédure si la modification du contrat de travail est envisagée :</b> <ul style="list-style-type: none"> <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</li> </ul> </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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Reclassement</b>	Article Néant	travail
		<p><b>Article 81.2.1</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> <p style="text-align: center;">----</p> <p><b>Article 81.2.2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reclassement externe</b></li> </ul> <p><b>Si licenciement collectif pour motif économique est envisagé =&gt;</b> Contribution apportée par les partenaires sociaux de la branche pour apporter leur contribution à la recherche de reclassement externe des salariés</p> <p>Rôles des chambre syndicales territoriales de la métallurgie + UIMM : mise en relation ; bourse de l'emploi etc.</p>

*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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Maintien temporaire des rémunérations</b>	<b>Article Néant</b>	<p><b>Article 81.3</b></p> <p>Maintien temporaire de la rémunération pour le salarié :</p> <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>
<b>Accès à la formation</b>	<b>Article Néant</b>	<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>

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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Pour plus de détails</b>	<b>Voir articles susvisés.</b>	Possibilité de vouloir développer ses compétences ; examen de la demande par l'entreprise.
-----------------------------	--------------------------------	--

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

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Information des CPREFP</b>	<b>Article Néant</b>	<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>
<b>Préavis</b>	<b>Article : néant</b>	<p>Cas d'application de la réduction de la durée du préavis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Salarié licencié pour motif économique qui ne bénéficie pas d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle</li> <li>Qui justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail.</li> <li>Pas de versement de l'indemnité compensatrice de préavis</li> </ul> <p>Fin du contrat au plus tard la veille du 1<sup>er</sup> jour d'exécution du nouveau contrat de travail.</p>
<b>Priorité de réembauche</b>	<b>Article : néant</b>	<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 : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification ;</li> </ul> </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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Dispositions complémentaires</b>	<p><b>Article 57 modifié par Article 2 Avenant du 30/11/2016</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>Le montant de l'indemnité de licenciement est identique</del> quel que soit le motif — économique ou personnel — du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % (article 37 Accord national du 12 juin 1987) n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par article 2 Avenant du 30/11/2016.</li> <li>• <del>Si licenciement collectif d'une partie importante du personnel (Représentant au moins 25% de l'effectif) survenant dans une PME :</del> Possibilité pour l'employeur de régler l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum.</li> <li>• <del>Article 11 Annexe 5 Annexe relative à certaines catégories de mensuels</del></li> </ul> <p>Indemnité de licenciement d'un mensuel âgé de 50 ans et plus et de moins de 5 ans d'ancienneté : pas inférieure à 2 mois de</p>	<p>✓ + du délai au cours duquel il peut exprimer son choix en faveur de l'emploi disponible.</p> <p><b>Article : néant</b></p>
-------------------------------------	--	--

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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

	rémunération.	
Pour plus de détails	Voir articles susvisés.	

### III - SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### 3.1 Congés payés / congés exceptionnels

##### Congés payés

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
Période d'acquisition	<p><b>Article 27</b></p> <p>Au cours de la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours</p>	<p><b>Article 83</b></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>

*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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Incidence de la maladie ordinaire sur les CP</b>	<p><b>Article 27</b></p> <p><del>Absences pour maladie supérieures à 1 mois assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite de 8 mois ininterrompus</del></p>	<p><b>Art 84 CCNM</b></p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;">Groupes : A, B, C, D, E</td> <td colspan="2">Acquisition de CP pendant le temps de la suspension du contrat de travail dans la limite de :</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="width: 35%;">1 an d'ancienneté</td> <td style="width: 45%;">2 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5 ans d'ancienneté</td> <td>4 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td></td> <td>10 ans d'ancienneté</td> <td>6 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td></td> <td>20 ans d'ancienneté</td> <td>8 mois calendaires</td> </tr> </table>	Groupes : A, B, C, D, E	Acquisition de CP pendant le temps de la suspension du contrat de travail dans la limite de :			1 an d'ancienneté	2 mois calendaires		5 ans d'ancienneté	4 mois calendaires		10 ans d'ancienneté	6 mois calendaires		20 ans d'ancienneté	8 mois calendaires
Groupes : A, B, C, D, E	Acquisition de CP pendant le temps de la suspension du contrat de travail dans la limite de :																
	1 an d'ancienneté	2 mois calendaires															
	5 ans d'ancienneté	4 mois calendaires															
	10 ans d'ancienneté	6 mois calendaires															
	20 ans d'ancienneté	8 mois calendaires															
<b>Période de prise</b>	<p><b>Article 26</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Congé principal (4 semaines) : du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre</li> <li>• Au-delà du congé principal : 1<sup>er</sup> mai N au 30 avril N+1</li> </ul>	<p><b>Article 85</b></p> <p style="color: green;">Principe : Du 1<sup>er</sup> mai N au 30 avril N+1</p> <p style="color: green;">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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Ordre des départs</b>	<p><b>Article 26</b></p> <p>Critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• situation de famille</li> <li>• durée de leurs services chez l'employeur,</li> <li>• activité chez un ou plusieurs autres employeurs</li> </ul>	<p><b>Article 85</b></p> <p>Critères :</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>
<b>Modification de l'ordre des départs</b>	<p><b>Article 26</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>Dans les cas exceptionnels : peut être modifié au plus tard 15 jours avant la date de départ en congés</del></li> <li>• Si frais supplémentaires occasionnés : dédommagement sur justificatifs</li> </ul>	<p><b>Article 86 CCNM</b></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>
<b>Rappel en cours de congés</b>	<p><b>Article 32</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 jours ouvrables supplémentaires</li> <li>• Remboursement des frais liés au rappel</li> </ul>	<p><b>Article 86</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 jours supplémentaires de congés</li> <li>• Remboursement des frais liés au rappel</li> </ul>
<b>Fractionnement</b>	<p><b>Article 33</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renvoi aux dispositions légales</li> </ul>	<p><b>Article 87</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renvoi aux dispositions légales</li> </ul>

<b>Modalité de report des congés</b>	<p><del><b>Article 26</b></del></p> <p><del>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 la responsabilité de l'Udimec.</del></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del><b>En cas de maladie ordinaire ou AT-MP avant le départ en congé :</b></del></li> <li>• <del>Au retour du salarié : Prise du congé jusqu'au 31</del></li> </ul>	<p><b>Article 88</b></p> <p>23052024/EN/L1/RR/05</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En cas de maladie ordinaire ou AT-MP avant le départ en congé :</b> report dans un délai maximum de 15 mois suivant la date de retour du salarié</li> <li>• <b>Si accord d'aménagement du temps de travail sur une période annuelle ou si convention individuelle de</b></li> </ul>
--------------------------------------	---	--




# FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

---

**FICHES PRATIQUES**  
Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**




<b>Congés payés supplémentaires</b>	<b>Article 28</b>		<b>Article 89.1 et 89.2</b>				
	<b>Ancienneté</b>	<b>Durée</b>		<b>Ancienneté</b>	<b>Age</b>	<b>Durée</b>	<b>Date d'appréciation des critères</b>
	<del>Après 10 ans d'ancienneté</del>	1 jour	<b>Toutes catégories (hors Forfaits jours, heures et cadres dirigeants)</b>	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
	<del>Après 15 ans d'ancienneté</del>	2 jours			45 ans au -	2 jours ouvrables	
<del>Après 20 ans d'ancienneté</del>	3 jours	20 ans		+ de 55 ans	3 jours ouvrables		
		<b>Forfaits jours, heures et cadres dirigeants</b>	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		
<b>Période transitoire</b>			<b>Article 89.4</b>  <b>Dispositions transitoires pour les congés payés.</b>				
<b>Pour plus de détails</b>	<b>Voir articles susvisés</b>						

**Congés exceptionnels – Evènements de famille**

*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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM										
<b>Mariage, PACS</b>	<p> <b>Combinaison des dispositions légales et de l'article 38</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Mariage ou PACS du salarié</td> <td style="padding: 5px;">4 jours ouvrables</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Mariage d'un enfant du salarié</td> <td style="padding: 5px;">1 jour ouvrable</td> </tr> </table>	Mariage ou PACS du salarié	4 jours ouvrables	Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvrable	<p><b>Article 90</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Mariage du salarié</td> <td style="padding: 5px;">1 semaine calendaire</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">PACS du salarié</td> <td style="padding: 5px;">1 semaine calendaire</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Mariage d'un enfant du salarié</td> <td style="padding: 5px;">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 ou 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											
<b>Naissance ou adoption</b>	<p> <b>Combinaison des dispositions légales et de l'article 38</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Naissance ou adoption</td> <td style="padding: 5px;">3 jours ouvrables</td> </tr> </table>	Naissance ou adoption	3 jours ouvrables	<p><b>Article 90</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Naissance ou adoption</td> <td style="padding: 5px;">3 jours ouvrables</td> </tr> </table>	Naissance ou adoption	3 jours ouvrables						
Naissance ou adoption	3 jours ouvrables											
Naissance ou adoption	3 jours ouvrables											
<b>Décès</b>	<p> <b>Combinaison des dispositions légales et de l'article 38</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Décès d'un enfant de 25 ans et + sans enfant</td> <td style="padding: 5px;">5 jours ouvrables</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">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 style="padding: 5px;">7 jours ouvrés</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	<p><b>Article 90</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Décès d'un enfant de 25 ans et + sans enfant</td> <td style="padding: 5px;">5 jours ouvrables</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">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 style="padding: 5px;">7 jours ouvrés</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Deuil d'un enfant</td> <td style="padding: 5px;">8 jours</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	8 jours
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											
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	8 jours											

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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

	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	de -25 ans ou deuil d'une personne - 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	ouvrables
	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 Avec enfant(s) à charge : 5 jours calendaires
	Décès de la grand-mère, du grand-père, de l'arrière-grand-mère, de l'arrière-grand-père, d'un petit enfant, d'un arrière-petit-enfant du salarié ou du conjoint	1 jour ouvrable	Décès père, mère	3 jours ouvrables
			Décès beaux-parents, frères, sœurs	3 jours ouvrables
			Décès grand-parent, petit-enfant	1 jour calendaire
<p><b>Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant</b></p>	<p> <b>Combinaison des dispositions légales et de l'article 38</b></p> <p>Enfant : 2 jours ouvrables</p>	<p><b>Article 90 CCNM</b></p> <p>Enfant : 2 jours ouvrables</p>		

<b>Pour plus de détails</b>	<b>Voir articles susvisés</b>
-----------------------------	-------------------------------

### 3.2 Maladie – Accident - Parentalité

#### Maladie

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM																																						
<b>Condition d'indemnisation</b>	<p><b>Article 46</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 an d'ancienneté</li> <li>Dès le 1er jour entièrement non travaillé</li> <li>Décompte en jours calendaires</li> </ul>	<p><b>Article 91.1</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>																																						
<b>Durée d'indemnisation</b>	<p><b>Article 46</b></p> <p>Maximum par année civile ou par maladie ou accident en cas de chevauchement sur 2 années :-</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>100%</th> <th>75%</th> <th>50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 1 an à — de 5 ans</td> <td>45 jours</td> <td>30 jours</td> <td>15 jours</td> </tr> <tr> <td>De 5 ans à — de 10 ans</td> <td>60 jours</td> <td>40 jours</td> <td>20 jours</td> </tr> <tr> <td>De 10ans à — 15 ans</td> <td>75 jours</td> <td>50 jours</td> <td>25 jours</td> </tr> <tr> <td>De 15 ans à — de 20 ans</td> <td>90 jours</td> <td>60 jours</td> <td>30 jours</td> </tr> <tr> <td>De 20 ans à — de 25 ans</td> <td>105 jours</td> <td>75 jours</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Au 25ans</td> <td>+ 15 jours par période de 5 ans</td> <td>+10 jours par période</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté	100%	75%	50%	De 1 an à — de 5 ans	45 jours	30 jours	15 jours	De 5 ans à — de 10 ans	60 jours	40 jours	20 jours	De 10ans à — 15 ans	75 jours	50 jours	25 jours	De 15 ans à — de 20 ans	90 jours	60 jours	30 jours	De 20 ans à — de 25 ans	105 jours	75 jours	-	Au 25ans	+ 15 jours par période de 5 ans	+10 jours par période	-	<p><b>Articles 91.1.1 et 91.1.2.1</b></p> <p>Maximum par année civile pour les salariés des groupes A, B, C, D, E :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>100%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 1 à 5 ans</td> <td>90 jours</td> </tr> <tr> <td>De 5 à 10 ans</td> <td>120 jours</td> </tr> <tr> <td>De 10 à 15 ans</td> <td>150 jours</td> </tr> <tr> <td>Après 15 ans</td> <td>180 jours</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté	100%	De 1 à 5 ans	90 jours	De 5 à 10 ans	120 jours	De 10 à 15 ans	150 jours	Après 15 ans	180 jours
Ancienneté	100%	75%	50%																																					
De 1 an à — de 5 ans	45 jours	30 jours	15 jours																																					
De 5 ans à — de 10 ans	60 jours	40 jours	20 jours																																					
De 10ans à — 15 ans	75 jours	50 jours	25 jours																																					
De 15 ans à — de 20 ans	90 jours	60 jours	30 jours																																					
De 20 ans à — de 25 ans	105 jours	75 jours	-																																					
Au 25ans	+ 15 jours par période de 5 ans	+10 jours par période	-																																					
Ancienneté	100%																																							
De 1 à 5 ans	90 jours																																							
De 5 à 10 ans	120 jours																																							
De 10 à 15 ans	150 jours																																							
Après 15 ans	180 jours																																							

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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN 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>	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">de 5 ans</td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> <p style="color: green; font-weight: bold; text-align: center;">Pas de délai de carence</p>			de 5 ans		<p style="color: green; font-weight: bold;">Pas de délai de carence</p>						
		de 5 ans										
<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 45</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>Garantie d'emploi :</del></li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Ancienneté</th> <th style="text-align: left;">Durée de l'absence sur 12 mois consécutifs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt;1an</td> <td>2 mois</td> </tr> <tr> <td>1 à 5 ans</td> <td>3 mois</td> </tr> <tr> <td>5 à 10 ans</td> <td>5 mois</td> </tr> <tr> <td>&gt;10 ans</td> <td>6 mois</td> </tr> </tbody> </table> <p>Après ces délais : licenciement possible après une notification de la nécessité de remplacement définitif + pas de reprise dans un délai égal au préavis de licenciement.</p> <p>Si après avoir repris le travail, le salarié est de nouveau absent dans un délai de 6 mois, possibilité de procéder immédiatement au remplacement définitif.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>En cas de licenciement</del> versement d'une indemnité : <ul style="list-style-type: none"> <li>— si ancienneté de 5 ans : - à 150 heures de salaire</li> <li>— si ancienneté ≥ 5 ans : indemnité calculée comme l'indemnité de licenciement avec un minimum de 150 heures de salaire</li> </ul> </li> </ul> <p> <del>Non cumulable avec l'indemnité de licenciement, si plus favorable.</del></p> <p><b>Reclassement :</b> pendant 1 an à dater du remplacement définitif, priorité de réembauchage dans un emploi équivalent disponible. Cessation de cette priorité si refus.</p>	Ancienneté	Durée de l'absence sur 12 mois consécutifs	<1an	2 mois	1 à 5 ans	3 mois	5 à 10 ans	5 mois	>10 ans	6 mois	<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> <li>• <b>Majoration de l'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> </ul> <p><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.</p>
Ancienneté	Durée de l'absence sur 12 mois consécutifs											
<1an	2 mois											
1 à 5 ans	3 mois											
5 à 10 ans	5 mois											
>10 ans	6 mois											

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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

	d'1 première offre de réembauchage ou s'il n'a pas répondu à l'offre dans un délai de 8 jours.	
Pour plus de détails	Voir articles susvisés	

**Maternité**

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM	
<b>Indemnisation complémentaire</b>	Article néant	<b>Article 92.1.1</b>	
		Condition D'ancienneté	1 an
		Durée d'indemnisation	Totalité du congé maternité (de 16 semaines à 46 semaines selon les cas)
		Montant d'indemnisation	100% : maintien du salaire brut sous déduction d'IJSS

**FICHES PRATIQUES**  
Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Aménagements liés à la grossesse</b>	<b>Article 48</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>A partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse : entrées retardées et sorties anticipées de 5 minutes.</li> </ul>	<b>Article 92.1.2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>A partir du 3<sup>e</sup> mois de grossesse : entrées et sorties anticipées ou différées, sauf horaires individualisés, selon les modalités fixées par l'employeur</li> </ul>
<b>Pour aller plus loin</b>	<b>Voir articles susvisés</b>	

**Adoption**

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Condition d'ancienneté</b>	Article néant	<b>Article 92.1.1</b>  1 an d'ancienneté à la date d'arrivée de l'enfant au foyer
<b>Durée d'indemnisation</b>		<b>Article 92.1.1</b> Totalité du congé

*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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Montant d'indemnisation</b>		<b>Article 92.1.1</b>  100% : maintien du salaire brut sous déduction des IJSS
<b>Pour plus de dtails</b>	Voir articles susvisés	

**Congés pour enfant malade**

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Conditions</b>	Article néant	<b>Article 92.3</b> <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>

*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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Durée d'indemnisation</b>		<b>Article 92.3</b> <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>
<b>Montant d'indemnisation</b>		<b>Article 92.3</b>  50% de la rémunération brute à partir d'1 an d'ancienneté dans la limite de 4 jours par an
<b>Pour plus de détails</b>	Voir articles susvisés	

### 3.3 Autres dispositions

#### Réserve opérationnelle

<b>CCT Isère et Hautes Alpes</b>	<b>CCNM</b>
----------------------------------	-------------

**FICHES PRATIQUES**  
Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Réserve volontaire</b>	Article néant	<b>Article 93.1</b>  Rappel des dispositions légales sur les autorisations d'absence
<b>Obligations de disponibilités des anciens militaires (réserve obligatoire)</b>	<b>Article 34</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien de salaire sous déduction de la solde nette perçue</li> <li>• Cette déduction ne sera pas faite pour un nombre de jours égal à celui de la partie de congé auquel le mensuel renoncerait au-dessus du congé légal</li> </ul>	<b>Article 93.2</b> <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>
<b>Pour plus de détails</b>	Voir articles susvisés	

**Participation aux jurys d'assises**

CCT Isère et Hautes Alpes

CCNM

**FICHES PRATIQUES**  
Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<p><b>Maintien de la rémunération</b></p>	<p>Article néant</p>	<p><b>Article 94</b> Maintien de salaire déduction faite des indemnités perçues en application de l'article R140 du Code de procédure pénale</p>
<p><b>Pour plus de détails</b></p>	<p>Voir articles susvisés</p>	

## IV – DUREE DU TRAVAIL

*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.*

#### 4.1 Durée du travail-règles générales

##### Temps d'habillage et de déshabillage

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
Conditions de la contrepartie	Article : Néant	<b>Article 96.1</b> <b>Conditions cumulatives :</b> <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		<b>Article 96.1</b> <b>Fixation par l'employeur :</b> Adaptation de cette contrepartie aux conditions d'habillage et de déshabillage imposées par l'entreprise. <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		<b>Article 96.1</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 :               <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 civil : modalités de prise fixées par l'employeur.</li> </ul> </li> </ul>
Pour plus de détails		Voir articles susvisés

##### Temps d'astreinte

*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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Modalités d'organisation des astreintes</b>	<b>Article : Néant</b>	<b>Article 96.2.1.1</b> <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>
<b>Information des salariés</b>		<b>Article 96.2.1.2</b> <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>
<b>Compensation des astreintes</b>		<b>Article 96.2.1.3</b> <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

**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**

**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<p><b>Intervention en cas de travaux urgents</b></p>	<p>Article : Néant</p>	<p><b>Article 96.2.1.4</b></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><b>Article 96.2.1.5</b></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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Astreinte de forfait-jours</b>		<p><b>Article 96.2.2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Compatibilité de l'astreinte avec un décompte du temps de travail en jours sur l'année (= forfait-jours)</li> <li><b>En cas d'intervention nécessitant un déplacement professionnel :</b> rémunération du temps d'intervention à hauteur d'une journée ou d'une demi-journée de travail.</li> </ul>
<b>Pour plus de détails</b>	<b>Voir articles susvisés.</b>	

### Durée maximale de travail

*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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Durées maximales quotidiennes</b>	<p><b>Article 9 ANB du 28 juill. 1998 modifié</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>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>
<b>Durées maximales hebdomadaires</b>	<p><b>Article 10 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></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>

CCT Isère et Hautes Alpes

CCNM

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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Durée minimale quotidienne</b>	<p><b>Article 9 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 11 heures</li> </ul>	<p><b>Article 98</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 11 heures</li> </ul>
<b>Dérogations aux durées quotidiennes de travail</b>	<p><b>Article 9 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></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><b>Article 98</b></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>

### Durée minimale de repos

*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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Contreparties en cas de réduction du temps de repos quotidien</b>	Article : néant	<b>Article 98</b> <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>
<b>Repos hebdomadaire</b>	<b>Article 9 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b>  En addition du temps de repos quotidien Repos hebdomadaire légal de 24 heures au moins.	<b>Article 105</b>  Repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives du repos quotidien
<b>Pour plus de détails</b>	Voir articles susvisés.	

**Heures supplémentaires**


*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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Rémunération des heures supplémentaires (HS)</b>	<p><b>Article 6 al. 3 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Majoration de 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes</li> </ul>	<p><b>Article 99.2</b></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>
<b>Repos compensateur de remplacement (RCR)</b>	<p><b>Article 6.3 al. 4 et 7 ANB du 28 Juill. 1998 modifié</b></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><b>Article 99.3</b></p> <p>Remplacement possible du paiement 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 DUE= accord du salarié requis sauf HS du contingent complémentaire de 80h</li> </ul>

**FICHES PRATIQUES**  
Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<p><b>Volume d'heures supplémentaires</b></p>	<p><b>Article 6 ANB du 28 juill.1998 modifié</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 modulation annuelle</li> <li>• + dispositif des heures choisies :- réalisation d'heures supplémentaires au-delà du contingent avec l'accord du salarié</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 ANB du 28 juill. 1998 modifié</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> </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 :</li> </ul> <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>
<p><b>Pour plus de détails</b></p>	<p><b>Voir articles susvisés</b></p>	

### Heures de récupération

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
Cas visés	Article néant	<p><b>Art 100</b></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><b>Art 100</b></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>
Pour plus détails	Voir articles susvisés	

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

### Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Cycle</b>	<p><b>Article 4 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></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><b>Article 101</b></p> <p>Dispositif unique regroupant le cycle, la modulation et les RTT :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mise en place :</li> </ul> <p>Si mise en place pour la 1<sup>ère</sup> fois :</p> <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> <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>

**FICHES PRATIQUES**  
Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Modulation</b>	<p>Mise en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● Information écrite des salariés précisant les raisons et modalités de mise en œuvre, pour les entreprises dépourvues de DS et de CSE</li> </ul> <p>Modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Uniquement base 35h ou inférieur</li> <li>● Obligation de programmation indicative soumise à consultation préalable du CSE 15j avant le début et bilan 1 fois par an transmise au CSE</li> <li>● 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.</li> </ul>	<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</li> <li>- Période de référence : &lt; ou égal à 12 mois consécutifs</li> <li>- Horaire moyen sur la période de référence pouvant être inférieur, égal ou supérieur à 35h</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</li> </ul> </li>   <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> </ul>
-------------------	--	--



## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>RTT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place : Dans les entreprises avec DS, obligation de négocier avec les DS au préalable. Information-consultation du CSE au préalable.</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>• 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>
<b>Décompte pluriannuel sur 3 ans maximum</b>	Accord expérimental de 2016 sur décompte pluriannuel sur 3 ans au maximum si accord d'entreprise	Pas de reconduction du dispositif de décompte pluriannuel
<b>Pour plus de détails</b>	<b>Voir articles susvisés.</b>	

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

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

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Mise en place</b>	<p><b>Article 24 ANB du 23 février 1982</b></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><b>Article 102.1</b></p> <p>Pas d'obligation de négocier pour les entreprises pourvues d'un délégué syndical</p>
<b>Salariés concernés</b>	<p><b>Article 13.1 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>Non cadres itinérants disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.</del></li> <li><del>Autonomie conduisant à ce que leur horaire ne puisse être prédéterminé.</del></li> </ul>	<p><b>Article 102.1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Groupes A, B, C, D, E : dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.</li> </ul>
<b>Période de décompte</b>	<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>
<b>Volume annuel d'heures de travail convenu</b>	<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</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> </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  
CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES  
VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<p>travaillé)</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> <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             <ul style="list-style-type: none"> <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</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <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> <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>
--	--	---

**FICHES PRATIQUES**  
Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

	de travail	
Répartition de la durée du travail, respect des durées maximales et des temps de repos	<p><b>Article 13.2 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fixé dans le respect des règles légales et conventionnelles applicables</li> </ul> <p>Limite de 42 heures en moyenne sur 12 semaines</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 42 heures en moyenne sur 12 semaines</p>
Modalités de contrôle du nombre d'heures de travail	<p><b>Article 13.2 ANB du 28 juill. 1998 modifié</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> <li>Obligation de faire apparaître la durée journalière</li> </ul>	<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>
Rémunération	<p><b>Article 13.3 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></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><b>Article 102.6.1 et 102.6.2</b></p> <p>Applicable à tous les salariés (dont A à E) :</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 surcroît temporaire d'activité, avec accord du salarié et au même taux horaire que les heures comprises dans le forfait initial.</li> </ul>

<b>Pour plus de détails</b>	Voir articles susvisés.
-----------------------------	-------------------------

**Convention de forfait en jours sur l'année**

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Mise en place</b>	<p><b>Article 24 ANB du 23 février 1982</b></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><b>Art 103.1</b></p> <p>Pas d'obligation de négocier pour les entreprises pourvues d'un délégué syndical</p>
<b>Salariés concernés</b>	<p><b>Article 14.1 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonctions de montage sur chantiers extérieurs-</li> <li>• Salariés au coefficient <b>190 et plus</b> : fonctions itinérantes et techniciens de bureaux d'études, de maintenance industrielle extérieure ou de service après-vente (notamment dépannage) coefficient 215 et plus</li> <li>agents de maîtrise coefficient 240 et plus</li> </ul>	<p><b>Article 103.1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés des groupes : A, B, C, D, E : dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.</li> </ul>
<b>Période de décompte</b>	<p><b>Article 14.2 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></p> <p>Période de décompte : 12 mois consécutifs.</p>	<p><b>Article 103.2</b></p> <p>Période de décompte : 12 mois consécutifs.</p>
<b>Volume annuel de jours de travail convenu</b>	<p><b>Article 14.2 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></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-</li> </ul>	<p><b>Article 103.2</b></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. Le déjeuner</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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

	journée de travail.	délimite le passage entre demi-journée du matin et celle de l'après-midi.
Rémunération	<p><b>Article 14.3 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></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><b>Article 103</b></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>
Suivi de la charge de travail et déconnexion	<p><b>Article 14.2 ANB du 28 juill. 1998 modifié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>	<p><b>Article 103.6</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Document de contrôle : établissement annuel par l'employeur d'un document de contrôle précisant le nombre et la date des jours travaillés.</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  
CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES  
VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivi régulier de l'organisation du travail et de sa charge de travail</li> <li>• Un entretien par an sur organisation et charge de travail et amplitude des journées de travail</li> </ul>	<p><b>Article 103.7</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place par l'employeur d'un dispositif de suivi de la charge de travail et d'évaluation</li> </ul> <p><b>Articles 103.8</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un entretien, au moins une fois par an portant sur l'organisation du travail dans l'entreprise, la charge de travail du salarié, les moyens mis en œuvre pour assurer une charge raisonnable, sur l'articulation vie professionnelle/personnelle et sur la rémunération du salarié</li> </ul> <p>Formalisation par écrit des conclusions de cet entretien relatives à la charge de travail. Cet entretien est distinct de l'entretien professionnel individuel.</p> <p><b>Article 103.9</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalités d'exercice du droit à la déconnexion définies par l'employeur et communiquées par tout moyen</li> </ul>
<p>Pour plus de détails</p>	<p>Voir articles susvisés.</p>	

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

##### Travail en continu pour des raisons économiques

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Mise en œuvre</b>	<p>Annexe 3, art. 1 ANB du 23 févr. 1982</p> <p>Art. 2 ANB 17 juill. 1986</p> <p><del>Mise en place subordonnée :</del></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>• à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ;</del></li> <li><del>• ou d'établissement ;</del></li> <li><del>• ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.</del></li> </ul>	<p><b>Art 106.1.CCNM</b></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>

*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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Durée du travail</b>	Article néant	<p><b>Art 106.2 CCNM</b></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>
<b>Pour plus de détails</b>	Voir articles susvisés.	

### Equipes de suppléance

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Formalités de mise en œuvre</b>	<p><b>Art 20 ANB du 23 février 1982</b></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><b>Art 107.2</b></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>
<b>Durée du travail</b>		<p><b>Art 107.3</b></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</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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**





<b>Conditions de formation des salariés en équipe de suppléance</b>		<p>déterminé par L'employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée maximale de 12 heures (si période de recours &lt; 48 heures consécutives)</li> </ul>
<b>Rémunération</b>		<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 travaillés)</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>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>
<b>Pour plus de détails</b>	<b>Voir articles susvisés.</b>	

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

##### Travail (habituel) de nuit

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Définition du travail de nuit</b>	<p><b>Article 2 ANB 3 janv. 2002</b></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><b>Article 108</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Est travailleur de nuit tout salarié qui :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit accomplit 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>
<b>Contreparties en repos</b>	<p><b>Article 4 ANB 3 janv. 2002 et art 20 et 22 CCT Isère et Hautes-Alpes</b></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><b>Art 110</b></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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN 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>10h si travail de nuit sur 5j ou surcroît d'activité</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</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</li> </ul> </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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Pour plus de détails</b>	ou SAV	chantier, de maintenance ou SAV
Voir articles susvisés.		

#### 4.6 Travail à temps partiel

##### Temps partiel

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Formalités de mise en œuvre</b>	<p><b>Article 4 ANB 7 mai 1996</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Initiative de l'employeur : <del>en cas d'échec des négociations, mise en place après consultation des IRP + information inspecteur du travail</del></li> <li style="color: green;">Initiative salariée : demande écrite 6 mois avant et réponse écrite de l'employeur dans les 3 mois. Refus motivé.</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 style="color: green;">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> </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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps partiel apprécié sur la semaine, le mois ou l'année</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps partiel apprécié sur la semaine, le mois ou l'année</li> </ul>
<b>Durée minimale du travail</b>	<p><b>Article 4 ANB 7 mai 1996</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 24h par semaine</li> </ul>	<p><b>Article 116</b></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>
<b>Heures complémentaires (HC)</b>	<p><b>Article 4 ANB 7 mai 1996</b></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><b>Article 117</b></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>
<b>Complément d'heures</b>	<p>Article : Néant</p>	<p><b>Article 117</b></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>
<b>Répartition de la durée du travail</b>	<p><b>Article 4 ANB 7 mai 1996</b></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><b>Article 117</b></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</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.

		modification de la répartition : 7j ouvrés, pouvant être réduit à 3j ouvrés en contrepartie d'une indemnité mensuelle de 50% du taux horaire
Pour plus de détails	Voir articles susvisés.	

### 4.7 Compte Epargne Temps

#### Compte épargne temps

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
Formalités de mise en œuvre	<p><b>Article 11.1 ANB 28 juil. 1998</b></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 ANB 28 juil. 1998</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><del>Alimentation par l'employeur possible pour les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail pour les</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</li> </ul> </li> </ul>



## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

	entreprises exerçant des activités caractérisées par des variables pluriannuelles de charges.	<p>durée collective de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les jours de CP excédant congé principal non pris en raison de la maladie non professionnelle ou AT/MP.</li> </ul> <p>Sous réserve de l'information du salarié et sauf opposition de sa part.</p>
<b>Valorisation des éléments épargnés</b>	<p><b>Article 11.5 ANB 28 juil. 1998</b></p> <p>Si CET est exprimé en argent : Revalorisation au taux du Livret A de la Caisse d'Épargne majoré d'1/4 de point</p>	<p><b>Article 122</b></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>
<b>Pour plus de détails</b>	Voir articles susvisés.	

### 4.8 Dispositions transitoires

#### Organisation du travail dans la Métallurgie

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Contenu des dispositions transitoires</b>	Néant	<p><b>Article 127</b></p> <p>Les entreprises faisant application :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Du travail selon un cycle de 12 semaines au plus ;</li> <li>- Du temps partiel annualisé ;</li> <li>- De La réduction d'horaire par</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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Pour plus de détails</b>	<b>Voir article susvisé.</b>	<p>attribution de JRTT ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De L'organisation du temps de travail sur l'année</li> </ul> <p>pourront continuer à recourir à ces modes d'aménagement du temps de travail que jusqu'à la fin de la période de décompte en cours au sein de l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la présente CCNM.</p>
-----------------------------	------------------------------	--

### Forfaits annuels en heures ou en jours

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Contenu des dispositions transitoires</b>	<b>Néant</b>	<p><b>Article 127</b></p> <p>Les conventions individuelles de forfait en heures ou en jours valablement conclues sur le fondement de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié se poursuivent sans qu'il y ait lieu de recueillir l'accord du salarié.</p> <p>L'article 103.1 de la CCNM n'est donc pas opposable à ces conventions.</p> <p>Ces dispositions transitoires ne sont pas opposables aux conventions individuelles de forfait en heures ou en jours conclues à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, lesquelles requièrent l'accord du salarié.</p>

*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.*

Pour plus de détails	Voir article susvisé.
----------------------	-----------------------

## V DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

### 5.1 Temps de déplacement

#### Temps de déplacement

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Dispositions générales</b>	<p>Articles 39/40/41 et accord national du 26/02/1976</p> <p>Dispositions applicables uniquement aux mensuels.</p>	<p><b>Article 128</b></p> <p>Dispositions communes aux cadres et aux non-cadres.</p>
<b>Indemnisation des temps de transport / temps de voyage / Temps de déplacement</b>	<p>Articles 40/41 et accord national du 26/02/1976</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Petits déplacements - Transport et trajet :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le transport durant l'horaire de travail s'effectue sans perte de salaire.</li> <li>- <del>Temps de trajet AR &gt; 1 h 30 indemnisé au salaire minimum de la catégorie.</del></li> </ul> </li> <li>• <b>Grands déplacements - Temps de voyage :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <del>Pas de perte de salaire s'il se situe durant l'horaire de travail.</del></li> <li>- <del>Si en dehors de l'horaire, indemnisation sur la base du salaire réel sans majorations et du temps normal de voyage par le transport public fixé.</del></li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Articles 129 et 130</b></p> <p style="color: green;">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</p>



## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

Pour plus de détails	<p>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> <p><b>Voir Fiche pratique : Les déplacements professionnels</b></p> <p><b>Voir articles susvisés</b></p>
----------------------	---

### 5.2 Frais de déplacement et modes de transport

#### Frais de déplacement et modes de transports

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
Prise en charge des frais et modes de transport	<p><b>Article 3.1 et suivants de l'accord national du 26/02/1976</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <del>Petits déplacements</del> <ul style="list-style-type: none"> <li>— <del>REPAS</del> : Si repas non assuré sur place par l'employeur ou le client et si obligation de prendre un repas au lieu de déplacement, versement d'une indemnité égale à 2,5 fois le minimum garanti légal.</li> </ul> </li> <li>● <del>Grands déplacements</del> <ul style="list-style-type: none"> <li>— <del>TRANSPORT</del> : Sur la base du tarif de 2ème classe du transport public fixé. Train de nuit d'une durée minimale de 5 heures comprises entre 21h et 8 heures en 2ème classe ou à défaut 1ère classe. Avion : sur demande de l'employeur et avec accord du salarié.</li> <li>— <del>SEJOUR</del> : Indemnité forfaitaire de séjour (grand déplacement)</li> <li>— <del>BAGAGES PERSONNELS</del> : dans</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Articles 131 à 133</b></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'entreprise.</p> <p>En cas de congé pour évènement familial (CEF) : sous certaines conditions.</p> <p><b>Article 135</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Transport en commun</li> <li>● Déplacement en véhicule :</li> <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</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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Pour plus de détails</b>	<p>la limite des franchises SNCF ou avions sur présentation du récépissé.</p>	<p>accord</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérification par l'employeur que le véhicule personnel est couvert par un contrat d'assurance</li> </ul>
	<p><b>Voir Fiche pratique : Les déplacements professionnels</b></p> <p><b>Voir articles susvisés</b></p>	

### 5.3 Voyages de détente

#### Voyages de détente

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM										
<b>Voyages de détente</b>	<p><b>Article 3.6 Accord du 26/02/1976</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Déplacement</th> <th>Durée du voyage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; ou = à 100 km</td> <td>1 jour non ouvré toutes les 2 semaines</td> </tr> <tr> <td>101 km à 400 km</td> <td>1.5 jour non ouvré toutes les 4 semaines</td> </tr> <tr> <td>401 km à 1000 km</td> <td>2 jours non ouvré toutes les 6 semaines</td> </tr> <tr> <td>Plus de 1000 km</td> <td>De gré à gré</td> </tr> </tbody> </table>	Déplacement	Durée du voyage	< ou = à 100 km	1 jour non ouvré toutes les 2 semaines	101 km à 400 km	1.5 jour non ouvré toutes les 4 semaines	401 km à 1000 km	2 jours non ouvré toutes les 6 semaines	Plus de 1000 km	De gré à gré	<p><b>Articles 132</b></p> <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>• Prise en charge par l'employeur des frais de trajet A/R</li> <li>• Garantie du nombre de jours fériés.</li> </ul>
Déplacement	Durée du voyage											
< ou = à 100 km	1 jour non ouvré toutes les 2 semaines											
101 km à 400 km	1.5 jour non ouvré toutes les 4 semaines											
401 km à 1000 km	2 jours non ouvré toutes les 6 semaines											
Plus de 1000 km	De gré à gré											

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.

Pour plus de  
détails

Voir Fiche pratique : *Les déplacements professionnels*

Voir articles susvisés

## VI REMUNERATION

### 6.1 Salaires minima hiérarchiques

#### Salaires minima hiérarchiques

CCT Isère et Hautes Alpes

CCNM

8

Rémunération


## FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Fixation des salaires minima hiérarchique</b>	<p><b>Article 11, II</b></p> <p><b>Article 13.3 et 14.3 Accord du 28 juillet 1998</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Modalité de fixation des RMH</b> Fixation par accord collectif territorial</li> <li>• Correspondance avec les coefficients de la classification</li> <li>• Forfait 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 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 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 en jours : majoration de 30 % du SMH</li> </ul>
<b>Application des salaires minima hiérarchiques</b>	<p><b>Article 11, III</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Application aux RMH des majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires ou pour rémunération forfaitaire</li> <li>• Adaptation des RMH à l'horaire de travail effectif</li> <li>• Calcul des RMH au <i>prorata temporis</i> selon les arrivées, les départs et les absences</li> </ul>	<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>prorata temporis</i> selon les arrivées, les départs, les absences et en cas de changement de classement du salarié.</li> <li>• Majorations des SMH pour les salariés au forfait en heures et les forfait en jours sur l'année. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle de 6 années pleines pour sortir de la rampe de lancement.</li> <li>• Définition des notions de débutants et d'expérience professionnelle.</li> <li>• Traitement particulier pour les</li> </ul> </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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

		contrats d'apprentissage et de professionnalisation.
<b>Assiette de comparaison des salaires minimal hiérarchiques</b>	<p><b>Article 11, III</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Eléments pris en compte :</b> Ensemble des éléments bruts de salaires supportant des cotisations.</li> <li>• <b>Eléments exclus :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Primes d'ancienneté conventionnelle ;</li> <li>- Primes ou majorations inhérentes à la nature du travail, pour travail de nuit, du dimanche ou d'un jour férié ;</li> <li>- Primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.</li> <li>- Participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;</li> <li>- Remboursement de frais professionnels.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Article 140</b></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>
<b>Période transitoire</b>		<p><b>Article 141</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises concernées par la</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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

		<p>période transitoire : Entreprises comprenant 150 salariés ou moins qui enregistrent une hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5 % concernant au minimum 25 % de leur effectif.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Méthode à suivre : Détermination de la masse salariale au titre de l'année 2023 puis fixation de la masse salariale simulée de 2024 afin de comparer les deux masses salariales et obtenir ainsi le pourcentage d'augmentation.</li> </ul>
<b>Pour plus de détails</b>	<p><b>Voir Fiche pratique : Nouveaux SMH et période transitoire</b></p> <p><b>Voir articles susvisés</b></p>	


### 6.2 Prime d'ancienneté

*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.*

**Prime d'ancienneté**

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM																						
<b>Conditions d'octroi</b>	<p><b>Article 16</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attribuée aux mensuels en plus du salaire réel</li> <li>• Seuil de déclenchement à partir de 3 ans d'ancienneté et plafonnement à 15 ans</li> <li>• Variation en fonction de l'horaire de travail (HS, temps partiel)</li> </ul>	<p><b>Article 142</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attribuée aux salariés : groupes d'emplois A à E en plus du salaire réel</li> <li>• Seuil de déclenchement à partir de 3 ans d'ancienneté et plafonnement à 15 ans</li> <li>• Variation en fonction de l'horaire de travail (HS, temps partiel)</li> <li>• Mention sur le bulletin de paie</li> </ul>																						
<b>Modalités de calcul</b>	<p><b>Articles 11 /16 et accord 28/07/1998 (art. 143)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rémunération minimum hiérarchique (RMH) = valeur unique du point (négo territoriale) x coeff hiérarchique de l'emploi</li> <li>• Prime mensuelle d'ancienneté en € (base 35h) = RMH x taux (%) (entre 3 et 15% selon ancienneté)</li> <li>• SMH majoré de 5% pour les ouvriers et de 7% pour les agents de maîtrise d'atelier</li> <li>• Prime d'ancienneté majorée de 30% pour les non-cadres en forfait annuel en jours</li> <li>• Taux de la prime d'ancienneté</li> </ul>	<p><b>Article 142</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rémunération minimum hiérarchique (RMH) = valeur unique du point (négo territoriale) x taux selon la classe d'emploi (en%) x 100</li> <li>• Prime mensuelle d'ancienneté en € (base 35h) = RMH x nombre d'années d'ancienneté (de 3 à 15 ans max)</li> <li>• Taux de la prime d'ancienneté :</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Classe d'emplois</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> <th>8</th> <th>9</th> <th>10</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Taux %</td> <td>1.45</td> <td>1.6</td> <td>1.75</td> <td>1.95</td> <td>2.2</td> <td>2.45</td> <td>2.6</td> <td>2.9</td> <td>3.3</td> <td>3.8</td> </tr> </tbody> </table>	Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Taux %	1.45	1.6	1.75	1.95	2.2	2.45	2.6	2.9	3.3	3.8
Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10														
Taux %	1.45	1.6	1.75	1.95	2.2	2.45	2.6	2.9	3.3	3.8														

**FICHES PRATIQUES**  
Pôle Affaires Sociales et Juridiques  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

	Ancienneté	Taux	
	Après 3 ans	3%	
	Après 6 ans	6%	
	Après 9 ans	9%	
	Après 12 ans	12%	
	Après 15 ans	15%	
<b>Période transitoire</b>	 Si montant de la prime d'ancienneté < à celui perçu en décembre 2023 = <b>complément mensuel de rattrapage</b>		
<b>Pour plus détails</b>	<p>Voir : Présentation Udimec - Réunion mensuelle, 24 mars 2023 &gt; <i>Transformation de la prime d'ancienneté</i></p> <p>Voir articles susvisés</p>		

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



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.

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

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives</b>	<p><b>Article 18</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conditions d'ouverture</b> Services continus assurés sans interruption à aucun moment du jour, de la nuit ou de la semaine.  Travail par faction réalisé journalièrement d'une seule traite.</li> <li>• <b>Absence de versement de la contrepartie salariale</b> Lorsque la faction est de moins de 6 heures ininterrompues.</li> <li>• <b>Fait générateur</b> 6 heures ininterrompues</li> <li>• <b>Nature de la contrepartie</b> Un <del>repos</del> de 20 minutes payé au <del>taux moyen des heures de travail</del> du mensuel.</li> </ul>	<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> <p><b>Art. 153-2</b></p> <p>Pour l'application des contreparties salariales au titre du travail en équipes successives, le calcul de la contrepartie s'effectue sur la base de la rémunération annuelle garantie.</p>
<b>Contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit</b>	<p><b>Article 4 ANB 3 janv. 2002</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>Majoration de salaire de 15% du SMB si 6h de travail de nuit pour chaque heure de travail effectuée entre 22h et 6h.</del></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> </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  
CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES  
VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024

	<ul style="list-style-type: none"> <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> <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> <p> Contrepartie en repos (cf : <a href="#">tableau travail [habituel] de nuit</a>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <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> <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> <p> Contrepartie en repos (cf : <a href="#">tableau travail [habituel] de nuit</a>)</p> <p><b>Article 153-2</b></p> <p>Pour l'application des contreparties salariales au titre du travail habituel de nuit, le calcul de la contrepartie s'effectue sur la base de la rémunération annuelle garantie.</p>
<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>	<p><b>Articles 20, 21, 23, 24</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Travail de nuit</b> — Majoration de 50 % pour toutes les heures de nuit exceptionnelles faites en semaine en plus des horaires journaliers de travail comprises entre 22 h et 6 h. — Pas de versement de la contrepartie salariale : pour les services continus et les services comportant trois factions par 24 heures. — Panier de nuit : services continus, travail par factions, pour la faction de nuit comprenant minuit dans son horaire.</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> </li> <li>- 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>

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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Pour plus de détails</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Travail le dimanche</b> — Dans les services autres que les services continus, les heures effectuées exceptionnellement le dimanche, dans les conditions légales, entre 0 heures et 24 heures = Majoration de 50 % ou 100 % (selon franchissement ou non de la durée légale hebdomadaire du travail)</li> <li>- Non cumul des majorations avec les autres majorations éventuellement dues pour ces mêmes heures de travail (sauf majoration pour heures supplémentaires).</li> <li>- <b>Travail durant un jour férié</b> — Si chômage d'un jour férié légal : maintien de la rémunération.  — Si travail exceptionnel un jour férié légal : majoration de 100 % des heures travaillées indépendamment des majorations légales pour heures supplémentaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Taux de la majoration du salaire réel</b> Variable selon le type de travail réalisé :             <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> </li> </ul>
<b>Pour plus de détails</b>	<p><b>Voir : Présentation Udimec - Réunion mensuelle, Thème rémunération et déplacements professionnelles du 24 mars 2023 &gt; Contreparties salariales</b></p> <p><b>Voir articles susvisés</b></p>	

## 6.4 Remboursement de frais professionnels

### Remboursement de frais professionnels

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Indemnité nuit</b>	<p><b>Article 22</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dénomination</b> Indemnité de panier-de nuit</li> <li>• <b>Bénéficiaires</b> Les mensuels travaillant en services continus ou en factions, pour la faction de nuit comprenant minuit dans son horaire de travail</li> <li>• <b>Montant du panier de nuit</b> = <b>6.80 €</b> pour 2022.</li> </ul> <p>=&gt; <del>Formule de calcul du panier de nuit :</del></p> <p>Majoration au 1<sup>er</sup>/01/ de chaque année : en fonction évolution en % du minimum garanti (C. trav.)</p>	<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> <b>7.13 €</b> pour 2023</li> </ul> <p>=&gt; <b>Formule de calcul de l'indemnité de repas de nuit :</b></p> <p>Egal au montant d'exonération annuel Acooss (indemnité de restauration sur les lieux de travail).</p>
<b>Pour plus de détails</b>	<p><b>Voir : Présentation Udimec - Réunion mensuelle, 24 mars 2023 &gt; remboursement frais professionnels</b></p> <p><b>Voir articles susvisés</b></p>	

## 6.5 Les salariés auteurs d'une invention

### Salariés auteurs d'une invention

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Inventions</b>	<p><b>Article 43</b></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> </ul>	<p><b>Articles 148,149, 150, 151</b></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>
<b>Inventions de mission</b>	<p><b>Article 43</b></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 mensuel, à des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif.</li> </ul> </li> <li>• <b>Droit de propriété de l'employeur</b></li> </ul>	<p><b>Article 149</b></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>• <b>Droit de propriété de l'employeur</b></li> <li>• <b>Rémunération supplémentaire versée au salarié :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>300 €</b></li> <li>- Versement possible sous forme d'une prime en une ou plusieurs fois.</li> </ul> </li> <li>• <b>Complément de rémunération supplémentaire éventuel :</b> <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  
**CCT METALLURGIE ISERE/HAUTE ALPES**  
**VERSUS CCN METALLURGIE APPLICABLE EN 2024**

<b>Inventions attribuables</b>	<b>Article néant</b>	<p><b>Article 150</b></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> <b>Possibilité</b> pour l'employeur de se faire <b>attribuer la propriété ou la jouissance</b> sous réserve du <b>paiement d'un juste prix</b> librement négocié entre les parties.</li> </ul>
<b>Inventions ni de mission, ni attribuables</b>	<b>Article néant</b>	<p><b>Article 151</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Droit de propriété ou de jouissance</b></li> <li>• <b>Possibilité</b> pour l'employeur d'acquérir la propriété ou la jouissance de ces inventions, par <b>accord avec le salarié</b> et moyennant le <b>paiement d'un prix</b> qui est librement négocié entre les parties.</li> </ul>
<b>Pour plus de détails</b>	<b>Voir articles susvisés.</b>	

*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.*

## 6.6 Maintien de la rémunération

### Maintien de la rémunération

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
<b>Maintien de La rémunération</b>	<p><b>Art 2</b></p> <p>Maintien des avantages individuels acquis du fait de l'application de la convention.</p>	<p><b>Art 157 CCNM</b></p> <p>Garantie conventionnelle individuelle de rémunération du fait de l'application de la convention.</p> <p><b>Art 68 CCNM</b></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><b>Art 69 CCNM</b></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>
<b>Pour plus de détails</b>	Voir articles susvisés.	