

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DU CONTRAT

Réunion du 17 mai 2022

Juristes : Kossivi Kokou – Julie Louis

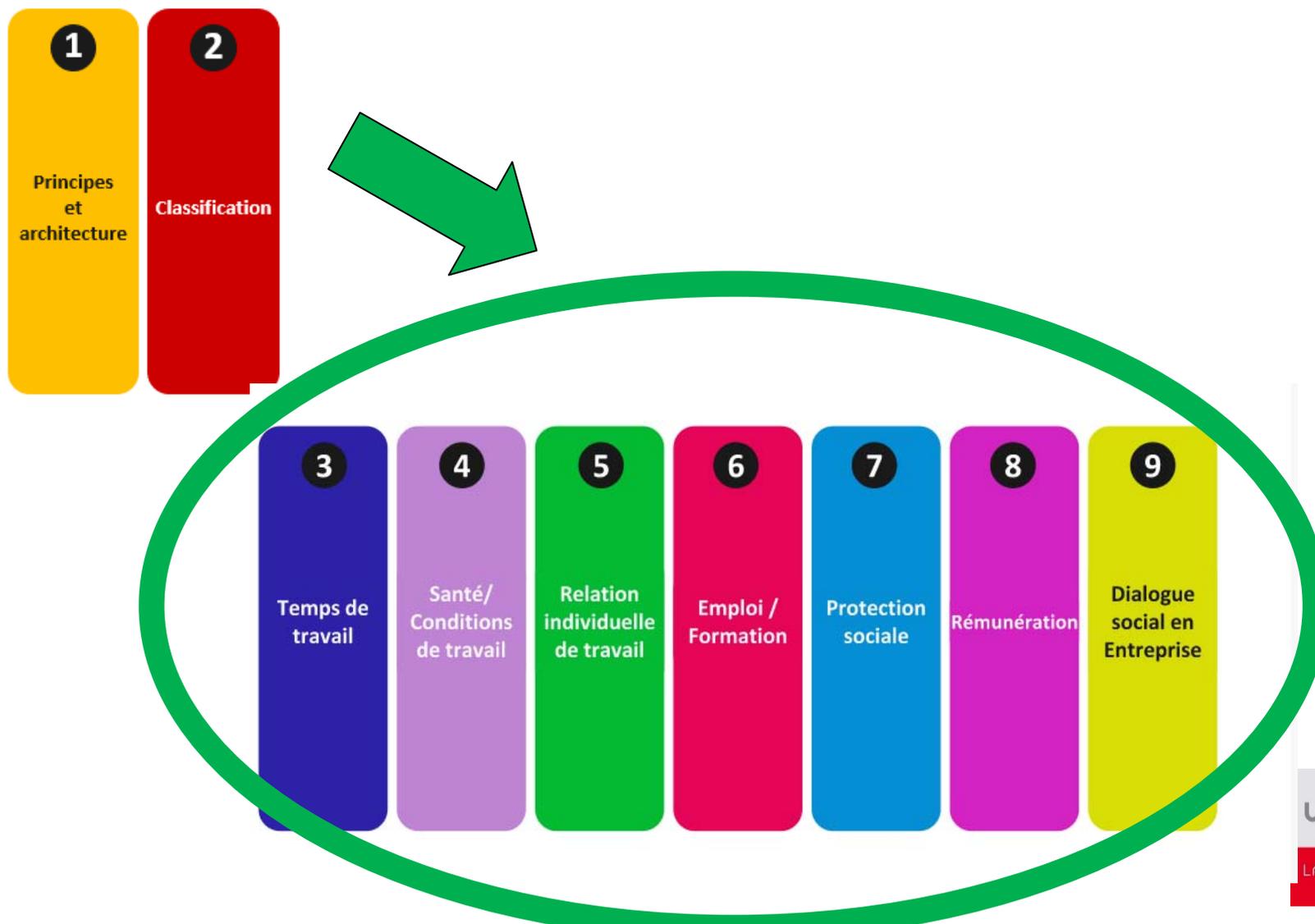


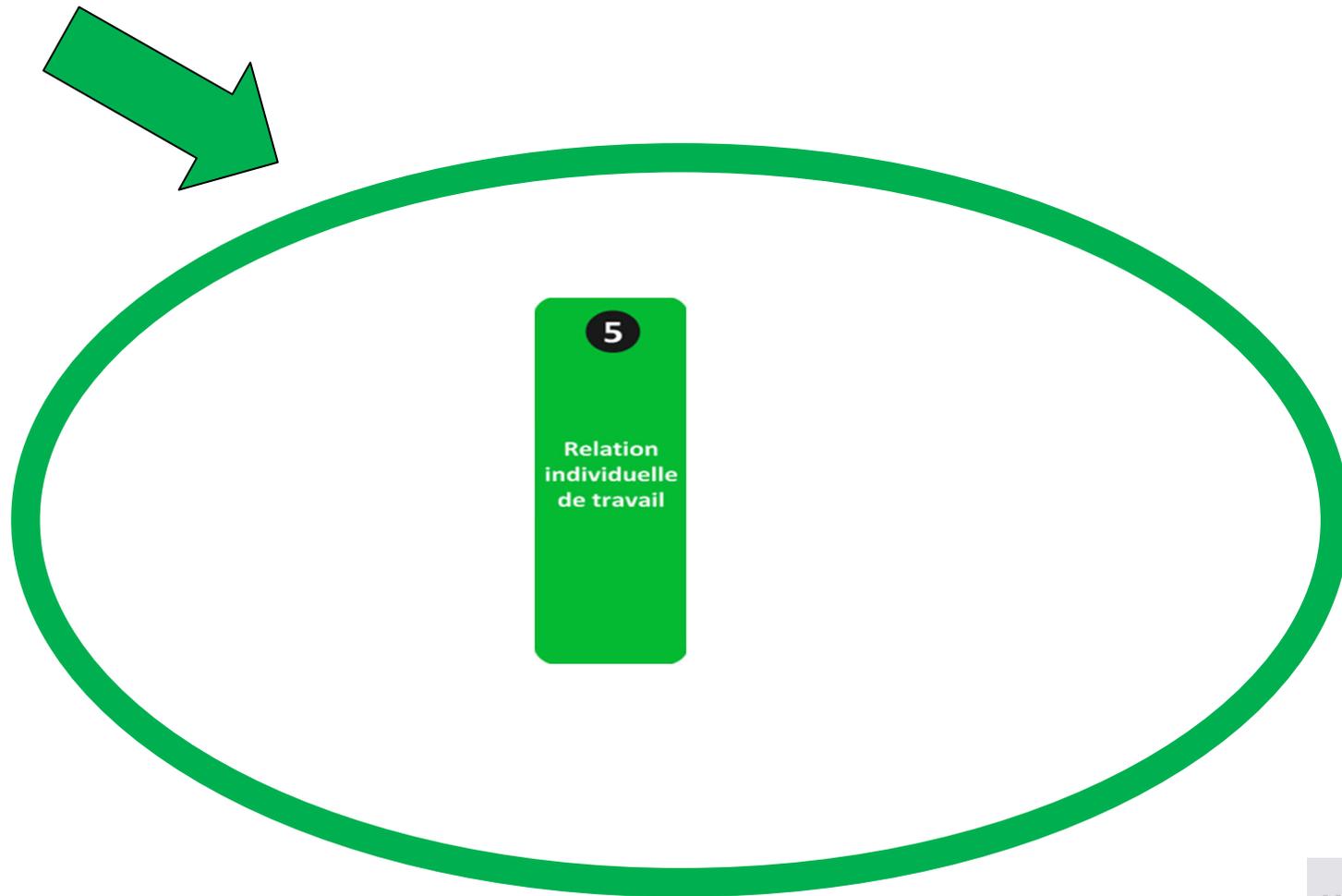
Introduction

LES 9 THEMES

Site paritaire regroupant les textes nationaux :

<https://www.convention-collective-branche-metallurgie.fr/>







- **Contrat de travail**
 - Formation du contrat
 - Exécution du contrat
 - Rupture du contrat
 - Dispositions particulières en matière de prévention du licenciement pour motif économique et de rupture du contrat de travail
- **Suspension du contrat de travail**
 - Congés payés – congés exceptionnels
 - Maladie - accident – parentalité
 - Autres dispositions

Formation du contrat de travail

Formation du contrat de travail

- Ancienneté

- Période d'essai

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Ancienneté

Art. 3 : Ancienneté

- **PRINCIPE:** l'ancienneté applicable aux droits et obligations (liés à l'ancienneté) prévus par les dispositions conventionnelles



Périodes prises en compte

- En cas de mutation concertée : à partir de la date d'embauche dans la 1ere entreprise
- Contrats de travail antérieurs avec le même employeur (y compris CDICO)
- Missions d'intérim effectuées précédemment dans l'entreprise (toutes les durées)
- Périodes de suspension

☐ Recalculer l'ancienneté au 1^{er} janvier 2024

- **Exception** : ancienneté en cas de rupture du contrat de travail hors période d'essai (cf slide 22)

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Période d'essai (PE)

Art. 70 :
Période d'essai (PE)



Objet	<ul style="list-style-type: none">• Evaluer les compétences du salarié• Périodes de suspension du contrat pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique à ces périodes, calculées en jours civils
Existence	<ul style="list-style-type: none">• Figure expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail. A défaut, pas de période d'essai• Par accord écrit entre les parties, la durée de la période d'essai peut être réduite au cours de son exécution



FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Période d'essai

Art.70 :
Période d'essai

Durée (PE du CDI)

Groupes d'emploi	Durée initiale maximale
A, B et C	2 mois calendaires
D et E	3 mois calendaires
F, G, H et I	4 mois calendaires



- Sans préjudice des dispositions légales, déduction des périodes de travail effectuées dans le même emploi au cours des 6 derniers mois précédant l'embauche (CDD, CTT, etc.)
- Spécificités légales contrat d'apprentissage (L. 6222-16 du Code du travail)
- En cas de stage, la durée du stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié (L.1221-24 du Code du travail)

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Renouvellement (PE du CDI)

Art.70 :
Période d'essai

Renouvellement (PE du CDI)

Groupe d'emploi	Durée totale maximale (renouvellement compris)
A et B	2 mois calendaires
C	3 mois calendaires
D	4 mois calendaires
E	5 mois calendaires
F, G, H, et I	6 mois calendaires



- Renouvellement une fois si expressément prévue par lettre d'engagement ou contrat de travail
- Renouvellement fait l'objet d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la durée initiale

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Période d'essai – Rupture – Délai de prévenance (PE DU CDI)

Art.70 :

Période d'essai / Rupture – Délai de prévenance (PE du CDI)

Rupture à l'initiative de l'employeur

Durée de présence **	Durée délai de prévenance
< 1 mois	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois	2 semaines calendaires
> 3 mois	1 mois calendaire



Point de départ du délai de prévenance = date de notification de la rupture

** Présence effective du salarié dans l'entreprise pendant la période d'essai à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail + Appréciation à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre fin à la période d'essai



FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Période d'essai – Rupture – Délai de prévenance (PE DU CDI)

Art.70 :

Période d'essai / Rupture – Délai de prévenance (PE du CDI)

Rupture à l'initiative du salarié

Durée de présence**	Durée délai de prévenance
< 8 jours	24 heures
≥ à 8 jours	48 heures



Point de départ du délai de prévenance = date de notification de la rupture

** Présence effective du salarié dans l'entreprise pendant la période d'essai à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail + Appréciation à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de mettre fin à la période d'essai

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Période d'essai / Rupture – délai de prévenance

Art. 70 :

Période d'essai / Rupture - Délai de prévenance

Exécution du délai de prévenance



- . Le délai de prévenance ne saurait avoir pour effet de prolonger l'exécution du contrat de travail au-delà de la période d'essai
- . Dispense de tout ou partie de l'exécution du délai de prévenance

- . Indemnité compensatrice en cas de non respect du délai de prévenance sauf faute grave ou lourde
- Pas d'obligation d'exécuter le délai de prévenance lorsque le salarié se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi
=> pas d'indemnité Compensatrice

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Période d'essai / Rupture

Art 70 : Période d'essai / Rupture
Autorisations d'absences pour recherche d'emploi
en cas de rupture du fait de l'employeur

Décompte du temps de travail en heures

Conditions	Délai de prévenance d'au moins 2 semaines
Durée d'autorisation	2 heures 30 par jour travaillé
Modalités de prise	Accord entre l'employeur et le salarié A défaut d'accord, fixation alternative (1 jr/ 1 jr)
Rémunération	Absences rémunérées
Emploi retrouvé	Plus d'heures autorisées

Défaut d'accord : cas particulier

Lorsque le salarié exerce une activité caractérisée 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, ou lorsque les modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la prise des heures, ces heures sont regroupées pour être attribuées sur un poste entier de travail, dès que le nombre d'heures acquises est suffisant.



5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Période d'essai / Rupture

Art 70 : Période d'essai / Rupture
Autorisations d'absences pour recherche d'emploi
en cas de rupture du fait de l'employeur



Décompte du temps de travail en jours

Conditions	Délai de prévenance d'au moins 2 semaines
Durée d'autorisation	Adaptation de la charge de travail En outre, si nécessaire , autorisation d'absence pendant 1 journée par 15aine travaillée
Modalités de prise	Accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, fixation alternative (1 jr par 15aine)
Rémunération	Absences rémunérées
Emploi retrouvé	Plus d'heures autorisées

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Exécution du contrat de travail

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Reclassement consécutif à une déclaration d'inaptitude

NOUVEAU

Art.71 :

Reclassement consécutif à une déclaration d'inaptitude

En cas de reclassement avec diminution de la rémunération :
création d'un maintien temporaire de rémunération

MAINTIEN TEMPORAIRE DE LA REMUNERATION		
Durée du maintien temporaire de la rémunération	Ancienneté = 1 an et < 3 ans	3 mois à partir de la modification
	Ancienneté 3 ans et < 5 ans	4 mois à partir de la modification
	Ancienneté = ou > 5 ans	6 mois à partir de la modification
Assiette	La rémunération maintenue correspond à celle que le salarié aurait perçue, s'il avait travaillé dans les conditions de l'emploi pour lequel il a été déclaré inapte	
Exclusion	Le maintien temporaire n'est pas applicable à la part de la diminution de la rémunération résultant d'une réduction du temps de travail	

Rappel : la modification du contrat doit faire l'objet de l'accord écrit du salarié



EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Mobilité géographique – Mesures d’accompagnement

NOUVEAU

Art.72 :

Mobilité géographique - Mesures d’accompagnement

Définition

Changement de lieu de travail résultant :

- De la décision unilatérale de l’employeur (même secteur géo)
- De la mise en œuvre, par l’employeur, d’une clause de mobilité
- De l’application d’un accord de performance collective
- D’un accord employeur / salarié, dans le cas d’une modification du contrat

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Mobilité géographique – Mesures d’accompagnement



Art.72.2 :

Mobilité géographique - Mesures d’accompagnement

Conditions	<ul style="list-style-type: none">• Employeur à l’initiative de la mobilité• Mobilité nécessitant un changement du lieu de résidence• Respect du 2^{ème} alinéa de l’art.8 de l’arrêté du 20.12.2002
Prise en charge	<ul style="list-style-type: none">• des frais de déménagement,• des frais de transport et d’hébergement du salarié• du salarié et des personnes occupant le domicile
Modalités de prise en charge	<ul style="list-style-type: none">• Par accord entre les parties• A défaut,<ul style="list-style-type: none">○ remboursement des frais de déménagement sur la base du devis le moins onéreux (possibilité d’en demander max 3)○ remboursement des frais de transport et d’hébergement selon les modalités applicables dans l’entreprise <p>Remboursement dans la limite des dépenses réellement engagées, sous réserve que les dépenses soient justifiées.</p>

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L’AVENIR

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Mobilité géographique – Clause de mobilité



Art.72.2.2 :

Mobilité géographique - Clause de mobilité

Conditions de mise en place	<ul style="list-style-type: none">• respect du principe de justification et de proportionnalité• zone géographique précise : le salarié doit connaître l'étendue de son obligation• la nature de l'emploi occupé rend la clause nécessaire pour le fonctionnement de l'entreprise• emploi relevant au minimum du groupe D
Mise en œuvre de la clause de mobilité nécessitant un changement de lieu de résidence intervenant dans le respect du 2 ^{ème} alinéa de l'art.8 de l'arrêté du 20.12.2002	<ul style="list-style-type: none">• dans l'intérêt de l'entreprise• dans le respect de l'obligation de loyauté : prise en compte de la vie personnelle et familiale• information au – 2 mois avant application, sauf accord• entretien entre les parties, lors duquel sont examinées les modalités opérationnelles de la mobilité
Délai entre 2 mobilités	30 mois ; dérogation possible par accord

Nota : cet article ne s'applique pas aux salariés dont la mobilité est inhérente aux fonctions exercées



Rupture du contrat de travail

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Ancienneté et rupture du contrat de travail



Art 73 :

Ancienneté et rupture du contrat de travail

Par dérogation à l'article 3 de la CCN, et sous réserve des dispositions législatives, ne sont pas prises en compte pour la détermination de l'ancienneté en application des dispositions conventionnelles relatives à la rupture du contrat de travail les durées :

- des contrats de travail antérieurs
- des missions d'intérim ou d'un CDI intérimaire
- **Principe** : les périodes de suspension d'une durée continue > à 1 an

Exceptions :

- un congé financé par un CET.
- groupes d'emplois F,G,H et I, pour lesquels les périodes de suspension sont prises en compte



RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Ancienneté – Rupture du contrat de travail et forfaits en jours



Art 73 :

Ancienneté, rupture du contrat de travail et forfaits en jours

Pour le calcul des indemnités de licenciement et des indemnités de départ en retraite des salariés relevant des groupes d'emploi

A à E :

- **l'ancienneté est majorée de 50%** pour les périodes durant lesquelles le salarié a été soumis à une durée du travail décomptée en jours

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Préavis de démission



Art 74 :
Préavis de démission

Sous réserve des exceptions législatives, et sauf accord entre les parties, le préavis ne peut être inférieur à :

Groupes d'emplois	Durée du préavis
A et B	2 semaines calendaires
C	1 mois calendaire
D et E	2 mois calendaires
F,G,H et I	3 mois calendaires

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

(In) Exécution du préavis de démission



Art 74 :
(In)exécution du préavis de démission

Non respect par le salarié de son préavis

versement à l'employeur d'une indemnité compensatrice de préavis

Dispense d'exécution par l'employeur

versement au salarié d'une indemnité compensatrice de préavis

Inexécution du préavis décidée d'un commun accord

aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Préavis de licenciement



Art 75 : Préavis de licenciement

Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E	Tout âge	3 mois calendaires
	Groupes d'emplois F, G, H et I	Moins de 50 ans	3 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	Au moins 55 ans	6 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

(In) Exécution du préavis de licenciement



Art 75 : (In) Exécution du préavis de licenciement

Principe : non respect par le salarié de son préavis	versement à l'employeur d'une indemnité compensatrice de préavis
Exception : salarié ayant exercé la moitié de son préavis	Possibilité de ne pas exécuter la fin du préavis sans devoir d'ICP si obligation d'occuper un nouvel emploi ; délai de prévenance de 7 jours calendaires
Dispense d'exécution par l'employeur	versement au salarié d'une indemnité compensatrice de préavis
Inexécution du préavis décidée d'un commun accord	aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Licenciement autorisations d'absences pour recherche d'emploi



Art 75 :
Licenciement autorisations d'absences
pour recherche d'emploi

Salarié	Volume	Modalité de prise
Temps complet	2 h 30 / jour travaillé, dans la limite de 50 heures par mois de préavis	Commun accord A défaut fixation alternative : 1 jr par l'employeur et 1 jr par le salarié
Temps partiel	Volume de 50 h réduit <i>prorata temporis</i>	Commun accord A défaut, fixation alternative: 1 jr par l'employeur et 1 jr par le salarié
Équipes successives	2 h 30 minutes / jr travaillé, dans la limite de 50 h par mois ou <i>prorata temporis</i> en cas de temps partiel	Heures regroupées pour être attribuées sur un poste entier de travail, dès que le nombre d'heures acquises est suffisant
Forfait jours sur l'année	Adaptation de la charge du travail du salarié en outre, si nécessaire, 1 jr / 15 jrs travaillés	Commun accord A défaut : fixation alternative: une quinzaine par l'employeur et une quinzaine par le salarié.

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Indemnités de licenciement – Dispositions communes



Art 75 : Indemnités de licenciement Dispositions communes

Ancienneté minimale	8 mois
ICL entre 8 mois et - d'un an	Calcul au prorata du nombre de mois complets accomplis
Années incomplètes	Prise en compte des mois complets accomplis au-delà des années entières (1/12 de mois/an)
Salaire de référence	Moyenne mensuelle de la rémunération brute des 3 ou des 12 derniers mois, au + avantageux pour le salarié
Modalités de versement	Echelonnement possible dans certaines conditions de la part supra légale pour les entreprises de – de 50 salariés

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Indemnités de licenciement – Groupe d’emplois A B C D E



Art 75 :
Indemnités de licenciement
Groupes d’emplois A B C D E

Montant

¼ de mois / année d’ancienneté jusqu’à 10 ans

1/3 de mois / année d’ancienneté pour les années à partir de 10 ans

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L’AVENIR

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Indemnités de licenciement – Groupes d’emplois F G H I



Art 75 :

Indemnités de licenciement - Groupes d’emplois F G H I

Montant	Majoration	Minoration
<p>¼ de mois par an si ancienneté < 8 ans</p> <p>Si ancienneté = ou > 8 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1/5 de mois/an pour les années jusqu’à 7 ans • 3/5 de mois/an pour les années à partir de 7 ans <p style="text-align: center;">Plafond ICL : 18 mois</p>	<p>De 20% pour les salariés âgés de 50 à – de 55 ans justifiant d’au - 5 ans d’ancienneté, Plancher à 3 mois de salaire,</p> <p>De 30 % pour les salariés âgés de 55 à – de 60 ans justifiant de 5 ans d’ancienneté, Plancher à 6 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5% pour les salariés âgés de 61 ans • 10% pour les salariés âgés de 62 ans • 20% pour les salariés âgés de 63 ans • 40% pour les salariés âgés de 64 ans et + <p>Dans le respect de l’ILL</p> <p>La minoration ne s’applique pas si la durée d’assurance ne permet pas une retraite SS taux plein OU si l’une des retraites complémentaires cotisées avec l’employeur se liquide avec abattement</p>



RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Rupture conventionnelle individuelle



Art 76 :
Rupture conventionnelle individuelle

Indemnité de RC	Au mini l'indemnité conventionnelle de licenciement (cf slides précédentes)
Période de référence	Celle qui précède la date de rupture du contrat

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Départ volontaire à la retraite



Art 77 :
départ volontaire à la retraite

Préavis :

Ancienneté < 2 ans

1 mois calendaire

Ancienneté = ou > à 2 ans

2 mois calendaires

Indemnité de départ à la retraite :

Ancienneté		Montant
> ou = 2 ans	< 5 ans	0,5 mois
> ou = 5 ans	< 10 ans	1 mois
> ou = 10 ans	< 20 ans	2 mois
> ou = 20 ans	< 30 ans	3 mois
> ou = 30 ans	< 35 ans	4 mois
> ou = 35 ans	< 40 ans	5 mois
> ou = 40 ans		6 mois

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Mise à la retraite



Art 78 :
Mise à la retraite

Préavis :

Ancienneté < 2 ans	1 mois calendaire
Ancienneté = ou > à 2 ans	2 mois calendaires

Indemnité de mise en retraite :

- au moins égale à l'indemnité **légale** de licenciement



RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Clause de non-concurrence



Art 79 :
Clause de non-concurrence

Conditions	Légales
Durée	Principe : max 1 an ; renouvellement possible 1 x Exception de durée : rupture pdt la période d'essai
Renouvellement	Durée et conditions fixées dans la clause A défaut, commun accord avant le terme de la durée initiale
Contrepartie	50 % de la rém. brute (moyenne des 12 derniers mois) 60 % en cas de renouvellement, pour la durée du renouvellement
Renonciation par l'employeur	Par écrit dans un délai de 15 jours calendaires (point de départ du délai variable selon le cas d'espèce)

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



*DISPOSITIONS PARTICULIERES
EN MATIERE DE PREVENTION
DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE
ET DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL*

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Prévention des licenciements et ruptures



Art 81: Licenciements économiques

Reclassement interne	Champ d'application de la recherche, diffusion des offres, délais de réflexion, etc
Reclassement externe	Possibilité d'appui des CST ; mise en place par l'UIMM d'une bourse de l'emploi numérique accessible aux employeurs et aux salariés
Maintien temporaire de rémunération	Condition d'un an d'ancienneté mini. Maintien de 3 à 6 mois selon l'ancienneté.
Rôle des CPREFP	Information si l'entreprise envisage au – 10 licenciements économiques
Préavis	Réduit en cas de nouvel emploi (sauf CR ou CSP)



Suspension du contrat de travail

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Suspension du contrat de travail

- Congés payés

- Congés pour évènements familiaux

- Absences pour maladie ou accident

- La parentalité

- Autres évènements suspensifs du contrat de travail

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Congés payés – Durée et période d'acquisition

Art. 83-88 :
Congés payés

Durée et période d'acquisition



La durée des CP est de 30 jours ouvrables

La période de référence est fixée selon le choix de l'entreprise :

- 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante
- Sur l'année civile
- Sur la période annuelle de décompte du temps de travail

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Congés payés - Fonctionnement

Art. 83-88 :
Congés payés

Fonctionnement



Période de prise	Ordre des départs	Modification des dates de départ et rappel en cours de congé
<p>1er mai au 30 avril, mais une autre période peut être fixée.</p> <p>Celle-ci comprend obligatoirement la période du 1er mai au 31 octobre</p>	<p>L'ordre des départs est fixé par l'employeur en prenant en compte certains critères notamment l'ancienneté, la situation de famille, la date de présentation de la demande du congé...</p>	<ul style="list-style-type: none">• les dates de congés ne peuvent pas être modifiées dans un délai de moins d'un mois avant la date de départ prévue, sauf circonstances exceptionnelles• en cas de modification de dates dans le délai d'un mois, ou lorsque le salarié est rappelé pendant ses congés payés : les frais occasionnés sont remboursés sur justificatifs• le salarié rappelé bénéficie d'un congé supplémentaire de deux jours ouvrables



SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Congés payés – Fractionnement

Art 83-88 :
Congés payés

Fractionnement des CP

- Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné (mais une fraction de 12 jours ouvrables minimum doit être pris en continu au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre)
- Lorsque le fractionnement est à l'initiative du salarié ou avec son accord, celui-ci ne bénéficie plus de jours supplémentaires prévus par L3141-22 du code du travail



5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Droit à congés payés et absences pour maladie ou accident ordinaire

Art 83-88 :
congés payés

Droit à congés payés et absences pour maladie ou accident ordinaire

Périodes suspension contrat de travail pour maladie ou accident =
Périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du
congé dans la limite de certaines durées

Groupes d'emplois A, B, C, D et E	Groupes d'emplois F, G, H et I
1 an d'ancienneté : 2 mois par absence 5 ans d'ancienneté : 4 mois par absence 10 ans d'ancienneté : 6 mois par absence 20 ans d'ancienneté : 8 mois par absence	Limitation à 1 an calendaire, sans condition d'ancienneté



5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Report des congés payés en raison de maladie et accident

Art 83-88 : Congés payés

Report des congés payés en raison de maladie ou accident



En cas de :

- maladie ordinaire ou accident du travail ou maladie professionnelle
- avant la date du départ en congés

= les congés peuvent être pris dans **un délai maximum de 15 mois suivant la date de retour du salarié**

En cas de décompte annuel du temps de travail :

= la prise peut être reportée, à la demande du salarié et accord de l'entreprise, **jusqu'au 31/12 de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise des congés a débuté**. Dans ce cas, la demande doit être formulée par le salarié au moins 3 mois avant l'expiration de la période de prise en cours.

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

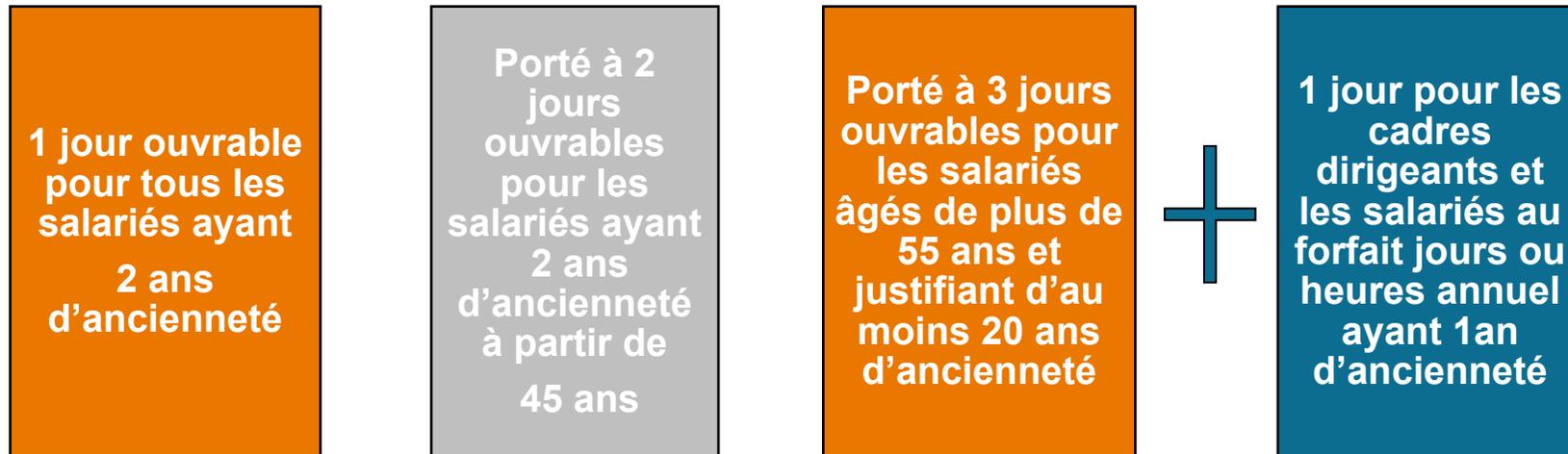
LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Droits à congés payés supplémentaires

Art 89 :

Droit à congés payés supplémentaires



Incidence sur les forfaits jours et heures

Les jours de congés supplémentaires ont pour effet de réduire d'autant le nombre d'heures ou jours de travail convenus dans la convention de forfait sur l'année

Non applicables en cas d'accord d'entreprise prévoyant l'attribution de congés payés supplémentaires en application de L. 3141-10 du C. du travail

5

Relation individuelle de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Droit à congés payés supplémentaires

Art 89 :

Droit à congés payés supplémentaires

Appréciation du droit à congé supplémentaire

Le droit à congé supplémentaire est proportionnel à la durée du congé payé légal acquis par le salarié au cours de la période de référence retenue

Lorsque le nombre de jours de congés payés, congés supplémentaires inclus, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dispositions transitoires : maintien de droits

Art 89 : Droit à congés payés supplémentaires

Salarié visé	Situations visées	Fonctionnement
Le salarié dont le contrat de travail a été conclu dans l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la CCN	<ul style="list-style-type: none">• Les droits à congé supplémentaire résultant de la CCN sont \geq à ceux acquis en application des dispositions actuelles : application immédiate de la CCN• Les droits à congé supplémentaire de la CCN sont $<$ à ceux acquis en application des dispositions actuelles : maintien des droits anciens pendant 5 ans (groupe fermé)• À l'issue des 5 ans (soit au 01/01/29), réexamen des droits :<ul style="list-style-type: none">- Si droits de la CCN deviennent \geq aux anciens droits : sortie du groupe fermé => application de la CCN- Si droits anciens restent $>$ aux droits de la CCN = maintien dans le groupe fermé (s'il y était déjà) ou entrée dans le groupe fermé (s'il n'y était pas)	<ul style="list-style-type: none">• Le maintien s'effectue sans cumul avec les nouveaux droits de la CCN• Le maintien cesse lorsque le salarié concerné bénéficie d'un nombre de jours de congés payés supplémentaire au moins égal à celui correspondant au maintien de ses droits.



SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Congés pour événements familiaux

Art 90 :

Congés pour événements familiaux

- **Conditions**
 - . Sans condition d'ancienneté
 - . Sur présentation d'un justificatif
- **Indemnisation**

C'est une autorisation d'absence

 - . Aucune réduction de rémunération
 - . Congés assimilés à du temps de travail effectif, ouvrant droit à congé payé annuel

Temps pour se rendre sur le lieu de l'évènement

En cas d'éloignement, afin de permettre au salarié de se rendre sur le lieu de l'évènement, **l'employeur veille à lui permettre de prendre des jours repos** (par exemple des congés payés, des jours de réduction du temps de travail, voire un congé sans solde) avant le début du congé pour évènement de famille.

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Jours prévus par le Code du travail (ouvrables)		
1°	Mariage d'un enfant	1 jour
2°	Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité	3 jours
3°	Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
4°	Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même	5 jours
5°	Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou deuil d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours
6°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin	3 jours
7°	Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
8°	Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	2 jours
Jours prévus par le Code du travail (ouvrés)		
9°	Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours
Jours conventionnels (calendaires)		
10°	Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	Une semaine
11°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin en cas d'enfant(s) à charge (non cumulable avec les jours décès prévus au 6° du présent article)	5 jours
12°	Décès d'un grand-parent	1 jour
13°	Décès d'un petit-enfant	1 jour

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Maladie – Accident : complément employeur

Art 91:

Maladie – Accident : complément employeur

CONDITIONS GENERALES

- Incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident
- Justification sous 48H par certificat médical pouvant donner lieu à contrevisite
- Être indemnisé par la Sécurité sociale (= versement des IJSS)
- Être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de l'UE ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'EEE

CONDITION D'ANCIENNETE

- 1 an d'ancienneté
- Exception : 3 mois d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise.

**Paiement des jours de carence
=> donc paiement des arrêts inférieurs à 3 jours**

N.B. : Règles particulières prévues dans la CCN en cas :

- d'acquisition de l'ancienneté requise au cours de l'absence
- de changement de tranche d'ancienneté au cours de l'absence.

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Maladie – Accident : Complément : durée et montant d'indemnisation

Art 91 :

Maladie – accident: complément / durée et montant d'indemnisation

Groupes d'emploi A,B,C,D et E		
Ancienneté	Montant	Durée en jours
1 an * - 5 ans	100%	90 jours
5 ans - 10 ans	100%	120 jours
10 ans - 15 ans	100%	150 jours
15 ans et plus	100%	180 jours

* 3 mois en cas d'AT/MP



SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Accidents : Complément / durée et montant d'indemnisation

Art 91 :

Maladie – accident : complément / durée et montant d'indemnisation

Groupes d'emploi F, G, H et I					
Ancienneté	1 ère tranche d'indemnisation		2ème tranche d'indemnisation		Total
	Montant	Durée	Montant	Durée	
1 an* - 5 ans	100%	90 jours	50%	90 jours	180 jours
5 ans – 10 ans	100%	120 jours	50%	120 jours	240 jours
10 ans – 15 ans	100%	150 jours	50%	150 jours	300 jours
15 ans et plus	100%	180 jours	50%	180 jours	360 jours

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

* 3 mois en cas d'AT/MP

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Maladie – Accident - Parentalité



Art 91-2 :
Licenciement pour absence(s) prolongée ou répétées perturbant le fonctionnement de l'entreprise

Conditions	jurisprudentielles
Garantie d'emploi	supprimée
Indemnité de licenciement	Majorée de 50 % si licenciement avant : <ul style="list-style-type: none">• 2 mois d'abs. si 1 an d'ancienneté• 4 mois d'abs. si 5 ans d'ancienneté• 6 mois d'abs. si 10 ans d'ancienneté
Obligation d'information d'emploi disponible	Si le salarié en fait la demande dans les 3 mois de la rupture du contrat, obligation d'information, pdt 6 mois, de tt emploi disponible dans l'entreprise, et compatible avec sa qualification, situé au sein de la même région



SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Congés liés à la parentalité : maternité

Art.92.1 : Congés liés à la parentalité : maternité

La salariée bénéficie d'un congé de maternité pendant la durée fixée par le Code du travail

Indemnisation	<p>Au cours des périodes d'arrêt de travail dues au congé maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical</p> <p>Si la salariée justifie de plus de 1 an d'ancienneté à la date de l'arrêt</p> <p>= indemnisation à hauteur de 100 %</p>
Modalités de versement	<ul style="list-style-type: none">• Rémunération brute qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler• Indemnisation effectuée sous déduction du montant des IJ de la sécurité sociale ou des caisses complémentaires (part des prestations résultant des versements patronaux) perçues par la salariée• Salariée ne peut percevoir une indemnisation plus importante que sa rémunération nette
Entrées et sorties anticipées et différées	<ul style="list-style-type: none">• Droit à des entrées et sorties anticipées ou différées à compter du 3ème mois de grossesse sauf si la salariée bénéficie d'horaires individualisés• Aucune perte de rémunération• Modalités fixées par l'entreprise

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Congés liés à l'adoption

Art.92.2 : Congés liés à l'adoption

Le salarié bénéficie d'un congé d'adoption pendant la durée fixée par le Code du travail

Indemnité	<ul style="list-style-type: none">• Au cours des périodes d'arrêt de travail dues à une adoption• Si le salarié justifie de plus d'1 an d'ancienneté à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer• = indemnisation à hauteur de 100 %
Modalités du versement	<ul style="list-style-type: none">• Rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler• Indemnisation effectuée sous déduction du montant des IJ de la sécurité sociale ou des caisses complémentaires (part des prestations résultant des versements patronaux) perçues par le salarié• Salarié ne peut percevoir une indemnisation plus importante que sa rémunération nette

5

Relation
individuelle
de travail

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Congés pour enfant malade

Art. 92.3 : Congés pour enfant malade

Le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, **constaté par certificat médical**, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge

Durée	<ul style="list-style-type: none">• 3 jours par an et par salarié• 5 jours par an et par salarié si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans
Indemnité	Si le salarié justifie d'au moins 1 an d'ancienneté : Maintien de la moitié de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, dans la limite de 4 jours par an



SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Réserve opérationnelle

Art. 93 : Réserve opérationnelle

Protection contre la rupture du contrat de travail en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou faisant suite à un appel ou un rappel des salariés soumis à une obligation de disponibilité (L. 3142-92 C. du travail)

Réserve volontaire

Autorisation d'absence conformément aux dispositions des articles L. 3142-89 du C. du travail et L. 4221-4 du C. de la défense

Obligation disponibilité des anciens militaires

- Autorisation d'absence
- Maintien de salaire déduction faite de la solde nette perçue

Art. 93 CCN

5

Relation individuelle de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Participation au jurys d'assises

Art. 94 :
Participation aux jurys d'assises



Autorisation d'absence

- Autorisation d'absence conformément aux dispositions des articles 254 et suivants du Code de procédure pénale

Indemnisation

- Maintien de salaire déduction faite des indemnités perçues au titre de l'article R. 140 du Code de procédure pénale

5

Relation
individuelle
de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Avançons ensemble !



Merci de votre participation