

Mesures transitoires de la NCC de la Métallurgie

Visioconférence du mardi 12 décembre 2023

Animateurs :

Camille RUT et Cyril GUERIN

Juristes à l'UDIMEC



Sommaire

ACTUALITE JURIDIQUE

- [Droits à congés payés en cas de Maladie](#)
- [Election du CSE pour les entreprises de 11 à 20 salariés](#)
- [Partage de la valeur : nouvelle loi, principales dispositions](#)

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCN

- [Introduction](#)
- [Notion d'ancienneté](#)
- [Mesures transitoires et clauses du contrat de travail](#)
- [Changement de Classification](#)
- [Mesures transitoires et rémunération](#)
- [Mesures transitoires, organisation et durée du travail](#)
- [Mesures transitoires et suspension du contrat de travail](#)
- [Mesures transitoires et rupture du contrat de travail](#)
- [Mesures transitoires et élection du CSE, DSN, PSC](#)
- [Comment alimenter la DSN avec la disparition des CSP ?](#)
- [Mesures transitoires et Protection Sociale Complémentaire](#)
- [Synthèse des mesures transitoires](#)
- [10 minutes pour répondre à vos questions \(à poser sur le chat\)](#)
- [Ateliers et réunions juridiques mensuelles \(RJM\) à venir](#)

ACTUALITE JURIDIQUE

Droits à CONGES PAYES en cas de maladie

Intervention à venir du Législateur... pour essayer de limiter la récente position de la CCass

Rappel :

- Arrêts CCass du 13 sept 2023 : le salarié malade acquiert des CP (CP légaux + congés d'ancienneté) « presque » sans limite de durée, au-delà de la période légale de 1 an en cas d'AT/MP + au-delà des délais fixés par les CC en cas de maladie ou accident NON professionnel

Le Législateur pourrait atténuer la jurisprudence :

- Annonce 1^{er} Ministre : **Loi prévue sur le 1^{er} trimestre 2024...** qui limiterait l'acquisition des CP au congé principal (= 4 1^{ères} semaines) + pour encadrer les délais de report des CP ainsi acquis (= perte des CP si non pris dans les délais)
- La NCCNM (art 88) encadre ce report : « ceux-ci peuvent être pris dans un délai maximal de 15 mois **suivant la date du retour** du salarié à l'issue de la période de suspension du contrat de travail »

Election du CSE pour les entreprises de 11 à 20 salariés

ATTENTION lors de la saisie du PV de carence :
cafouillis de l'Administration...

Rappel : procédure accélérée... normalement :

- L'employeur invite d'abord tout salarié intéressé à **manifester son intérêt en tant que candidat**, dans un délai de 30 jours
- Si aucun salarié ne se manifeste : **fin des élections ?**

Changement de position du Ministère :

- Initialement : le PV de carence (CERFA) ne mentionnait pas d'élections en l'absence de réponse sur l'appel de l'employeur => aucune élection à organiser
- Dans la version MAJ du PV de carence (CERFA) depuis le 8/8/2023 : mention des 2 tours de scrutin => l'employeur n'a pas à inviter les OS à négocier le PPE, mais **il est recommandé d'organiser les élections** – quid d'informer les OS sur l'organisation et les inviter à présenter des candidats ?
- Attention : lors de la saisie, le PV de carence généré automatiquement en fin de saisie est toujours **l'ancienne** version => conseil : imprimer et remplir à la main la **nouvelle** version PV de carence avec mention des 2 tours...

=> **Nouvelle adresse CTEP** : TSA 92315 62971 Arras Cedex 9

Partage de la valeur : nouvelle loi, principales dispositions



Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Les principales dispositions de la loi concernent les points suivants :

- négociation de branche relative à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois (articles 1 et 2) ;
- **nouvelle obligation de partage de la valeur dans les entreprises occupant de 11 à 49 salariés (articles 5 et 6) ;**
- **nouvelle obligation de partage de la valeur dans les entreprises d'au moins 50 salariés en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice fiscal (article 8) ;**
- modifications du régime juridique de la participation (articles 4, 7, 12 et 13) ;
- modifications du régime juridique de l'intéressement (articles 12 et 14) ;
- modifications du régime des plans d'épargne salariale et retraite (articles 15, 18, et 19) ;
- modifications du régime de l'actionnariat salarié (article 17) ;
- **modifications du régime juridique de la prime de partage de la valeur (article 9) ;**
- création d'un nouveau dispositif dénommé « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » (article 10).

Partage de la valeur : nouvelle loi et dispositions relatives à la prime de partage de la valeur (PPV)



Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise (art 9).

• Possibilité de verser deux PPV par année civile

Deux PPV peuvent désormais être attribuées au titre d'une même année civile.

Les entreprises qui ont versé une première PPV à compter du 1^{er} janvier 2023, pourront en verser une deuxième entre l'entrée en vigueur de cette nouvelle mesure (soit le 1^{er} décembre 2023) et le 31 décembre 2023 au titre d'un nouvel accord ou d'une nouvelle décision unilatérale.

Cette mesure entre en vigueur le lendemain de la publication de la loi du 29 novembre 2023, **soit le 1^{er} décembre 2023.**

• Création d'un régime social et fiscal transitoire

Entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026, les PPV versées par une entreprise employant **moins de 50 salariés** à des salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant leur versement, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC **sont exonérées de cotisations sociales, de contributions sociales et d'impôt sur le revenu.**

Les PPV versées dans des **entreprises d'au moins 50 salariés, ou** à des salariés rémunérés **au niveau de 3 Smic ou plus** dans des entreprises **de moins de 50 salariés, restent seulement exonérées de cotisations sociales.**

Forfait social : Oui pour les entreprises de 250 salariés et plus, sur la fraction exonérée de cotisation

CSG-CRDS : Dues Après abattement d'assiette de 1,75 %

• Inscription de la PPV dans le champ de l'épargne salariale

Les bénéficiaires d'un plan d'épargne salariale ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise pourront affecter à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui leurs sont attribuées par l'entreprise au titre des PPV. Ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu.

L'entrée en vigueur de cette mesure est soumise à la publication de son décret d'application.

Partage de la valeur : nouvelle loi et dispositions relatives au partage de la valeur dans les entreprises 50 salariés et +



Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise (art 8).

Dans les entreprises dotées d'au moins un délégué syndical et soumises à l'obligation de mettre en place un régime de participation, **la loi impose de négocier sur les conséquences d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal (BNF) s'agissant du partage de la valeur.**

Le bénéfice net fiscal = bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu.

Il constitue la base du calcul de la réserve spéciale de participation en cas d'option pour la formule légale de droit commun. Il est diminué de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu correspondant (bénéfice net).

Partage de la valeur : nouvelle loi et dispositions relatives au partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés



Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise (art 5).

A titre expérimental, du 29 novembre 2023 au 29 novembre 2028, les entreprises d'au moins 11 salariés qui ont réalisé pendant 3 exercices consécutifs un bénéfice net fiscal (BNF), au sens de la constitution de la réserve spéciale de participation (RSP), au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires et qui occupent moins de 50 salariés doivent, au titre de l'exercice suivant, soit :

- mettre en place un régime de participation ;
- mettre en place un régime d'intéressement ;
- abonder un plan d'épargne ou un plan d'épargne retraite ;
- verser la prime de partage de la valeur.



L'obligation de mettre en place l'un des dispositifs mentionnés ci-dessus **s'applique aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024, soit à compter du 1^{er} janvier 2025.**

Les trois exercices précédents sont pris en compte pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal.

Partage de la valeur : nouvelle loi et mesures relatives à l'intéressement



Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise (art 12 et 14).

Recours aux avances légalisé et sécurisé

Certaines entreprises ont pu recourir aux avances sur l'intéressement. L'administration l'admettait, mais sous réserve de certaines garanties (Guide de l'épargne salariale, Dossier n° 3, fiche 3, I).

Le recours à un salaire « plancher » et/ou plafond servant de base de calcul de la part individuelle de l'intéressement réparti proportionnellement au salaire **est maintenant consacré par cette loi**. Le législateur officialise la position prise par l'administration ; **les accords d'intéressement qui prévoient déjà ces mécanismes sont donc sécurisés (art. 14)**.

Partage de la valeur : nouvelle loi et mesures relatives à la participation



Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise (art 3,4,7,12,13 et 16).

Diverses mesures relatives à la participation parmi lesquelles figurent la possibilité offerte aux entreprises de moins de 50 salariés de déroger à la formule de calcul de la RSP dans un sens moins favorable aux salariés ou bien encore la possibilité d'accorder des avances sur participation :

- **Entreprise de moins de 50 salariés : prévoir une formule de calcul de RSP moins favorable que celle prévue par la loi devient possible jusqu'au 29 novembre 2028**

Possibilité aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place un régime de participation volontaire dérogeant à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) dans un sens moins favorable aux salariés.

Cette mesure revêt un caractère exceptionnel : à compter du 29 novembre 2023 (date de promulgation de la loi) elle est applicable durant 5 ans (soit jusqu'au 29 novembre 2028).

- **Extension de la possibilité d'avances au dispositif de participation**

A compter du 1^{er} décembre 2023, le recours aux avances est légalisé. Les salariés peuvent bénéficier d'avances sur participation si l'accord de participation le prévoit. Cette possibilité était, jusqu'alors, exclue par la jurisprudence, faute d'être consacrée par la loi (Cass. soc., 23 mai 2007, n° 04-20.157).

***MESURES TRANSITOIRES DE LA NOUVELLE CONVENTION
COLLECTIVE DE LA METALURGIE (NCCNM)***

Déroulement

- [Introduction](#)
- [Notion d'ancienneté](#)
- [Mesures transitoires et clauses du contrat de travail :](#)
 - [Classification](#)
 - [Période d'essai](#)
 - [Clause de mobilité](#)
 - [Clause de non-concurrence](#)
 - [Clause rémunération](#)
 - [Clause durée du travail](#)
- [Mesures transitoires et rémunération :](#)
 - [Prime d'ancienneté](#)
 - [Indemnité « travail par faction » et nouvelle contrepartie salariale travail en équipes successives](#)
 - [Garanties de rémunération](#)
- [Mesures transitoires, organisation et durée du travail :](#)
 - [Sort des décisions unilatérales sur le temps de travail](#)
 - [Décompte pluriannuel du temps de travail](#)
 - [Fin du temps partiel annualisé](#)
 - [Forfait-jours et forfait-heures](#)
 - [Contingent d'heures supplémentaires et disparition des heures choisies](#)
- [Mesures transitoires et suspension du contrat de travail :](#)
 - [Gestion des congés payés](#)
 - [Traitement des congés payés pour ancienneté](#)
 - [Congés pour évènements familiaux](#)
 - [Congé maternité](#)
 - [Maladies chevauchantes sur deux années](#)
- [Mesures transitoires et rupture du contrat de travail :](#)
 - [Articulation des préavis](#)
 - [Indemnité de licenciement](#)
 - [Indemnité de RCI](#)
- [Mesures transitoires : élection du CSE à cheval sur 2023/2024](#)
- [Mesures transitoires : comment alimenter la DSN avec la disparition des CSP ?](#)
- [Mesures transitoires et Protection Social Complémentaire](#)
 - [Vérification de la clause de désignation de bénéficiaire et changement de catégorie](#)
- [Synthèse mesures transitoires de la NCCNM](#)
- [10 minutes pour répondre à vos questions](#)
- [Ateliers et réunions juridiques mensuelles \(RJM\) à venir 10 minutes pour répondre à vos questions](#)

Introduction

Introduction

Dispositions actuelles

- **Modification de la plupart des dispositions du fait du changement de convention collective** : modifications des durées de période d'essai, de garantie maintien de salaire en cas de maladie, de préavis.
- **Suppression de certaines dispositions pour l'avenir** : suppression de heures de recherches d'emploi en cas de démission, fin du temps partiel annualisé, fin du dispositif des heures choisies, etc....

Difficultés

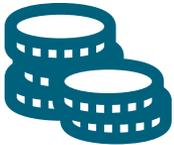
- **Dans l'articulation de ces dispositions entre l'ancienne et la nouvelle convention** : application du principe de faveur, application des dispositions conventionnelles en vigueur à l'ouverture du droit, Application immédiates des dispositions de la CCNM à l'arrêt en cours ou panachage des règles ?
- **Dans la gestion de la suppression de certains dispositifs** : quand cela se finira-t-il ? A-t-il eu des mécanismes de remplacement ?

Au 01.01.2024 application NCCNM

- **Être à jour sur les nouvelles règles prévues par la NCCNM**
- **Réponse opérationnelle à la gestion de ces périodes transitoires.**
Ex : en cas de période d'essai, de préavis ou de maladie chevauchantes sur les années civiles 2023-2024

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Introduction



Non-reprise des majorations de 5% et 7% de la RMH
(ANB du 13 juill.1983, art. 2)

Suppression des dispositions relatives à l'indemnisation des jours fériés sans condition d'ancienneté
(ANB du 23 févr. 1982, art. 2)



Liste non exhaustive



Suppression des dispositions relatives aux conventions de forfait en heures sur le mois
(ANB du 28 juill. 1998 modifié, art. 12)

Disparition en partie du travail en équipe chevauchante ou travail par roulement
(Décret du 27 octobre 1936)

Suppression des dispositions relatives à l'interdiction du report d'heures d'un mois sur l'autre
(ANB du 23 févr. 1982, art. 5)

Disparition des dispositions relatives au temps partiel annualisé
(ANB du 7 mai 1996 modifié, art. 4.7)

Disparition des dispositions relatives aux heures choisies
(ANB du 28 juill. 1998 modifié, art. 6.1 al. 2)



Suppression des seuils d'accueil, de la PI/PII/PIII, de la progression automatique et des cadres transposés

Suppression de la notion de « missions professionnelles » pour le calcul de l'ancienneté des cadres

Suppression de la règle selon laquelle « la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale »

Suppression des dispositions relatives à l'embauchage

Suppression de l'annexe II de la CCNIC (affectation à l'étranger)



Suppression de la rupture pour force majeure et de la garantie d'emploi prévus par l'article 16 1° de la CCNIC

Suppression des heures pour recherche d'emploi dans le cadre de la démission

**Evolution de la définition de l'ANCIENNETE :
nouvelles règles à prendre en compte au 1^{er} janvier 2024**

2 NOTIONS :

- définition **générale** de l'ancienneté (art 3), applicable par défaut à toutes les mesures de la NCCNM
- **exception** : définition **spécifique** en cas de **rupture** du contrat (hors rupture période d'essai)
 - **Obligation** de prendre en compte la **nouvelle définition** de l'ancienneté au 1/1/2024, y compris **pour les salariés à l'effectif au 31/12/2023** → recalculer leur ancienneté
 - Modification conséquente de l'ancienneté des salariés concernés (à la hausse OU à la baisse) :
- applicable **aux droits à venir**
- prise en compte **à la date « d'ouverture du droit »**

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Ancienneté : notion « GENERALE »

Périodes **prises** en compte (= les particularités) :

Actuellement :

NC

Contrats de travail
antérieurs
(CDD...) +
mutation

Missions
INTERIM
antérieures
dans la limite
de 6 mois

Suspensions
du contrat :
en totalité,
**sauf congé
parental** (à
50%)

CADRES

Contrats
de travail
antérieurs
(CDD...) +
mutation

« Missions
professionnelles »
antérieures, dont
les missions
INTERIM sans
limitation de
durée

Suspensions
du contrat :
en totalité

A compter du 1^{er} janv 2024 :

NC + CADRES

Contrats de
travail
antérieurs
(CDD...) +
mutation

Missions
INTERIM
antérieures
sans
limitation de
durée

Suspensions
du contrat :
en totalité

Nouvelle DEFINITION de l'ANCIENNETE

- L'ancienneté s'apprécie et se calcule **au moment de la date d'ouverture d'un droit** et de sa date d'exigibilité ➡ c'est à ce moment-là que l'employeur doit vérifier et calculer l'ancienneté au regard du droit ou avantage concerné

Ex : prime d'ancienneté ➡ appréciation chaque mois où elle est due

- Les 2 points d'attention les plus particuliers concernent :
 - **NC** : les missions INTERIM : reprise **sans limitation de durée**, même si les missions sont anciennes ou espacées
 - **Cadres** : la notion de « missions professionnelles » disparaît = situation de « travail » quasi-permanent **dans l'entreprise au sein de la communauté de travail** (intérim, prêt de main-d'œuvre, certaines prestations de service...)
 - ➡ à l'avenir : seul l'INTERIM demeure

Nouvelle DEFINITION de l'ANCIENNETE

Sur l'obligation de prendre en compte la nouvelle définition de l'ancienneté au 1/1/2024 :

- Y compris pour les salariés **à l'effectif au 31/12/2023**
- Incidence :
 - A la HAUSSE : NCCNM plus favorable au salarié
 - ➔ bénéfice automatique de la NCCNM en sa faveur
 - A la BAISSSE : NCCNM moins favorable au salarié
 - ➔ application de la nouvelle durée conventionnelle d'ancienneté également, même défavorable :
 - SAUF si l'ancienneté actuelle a été contractualisée
 - Application le cas échéant des garanties de rémunération de la NCCNM

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Ancienneté « **SPECIFIQUE** » en cas de RUPTURE du contrat (hors rupture de la période d'essai)

Périodes **NON** prises en compte → sont EXCLUES :

Actuellement :

NC

Contrats de travail **antérieurs** (CDD...), sauf exceptions légales

Suspensions du contrat dont la durée est **supérieure** à 1 an

CADRES

Contrats de travail **antérieurs** (CDD...), sauf exceptions légales

A compter du 1^{er} janv 2024 :

NC + CADRES

Contrats de travail **antérieurs** (CDD...), **SAUF** les stages et contrats d'alternance en cas d'embauche immédiate après pour l'ICL

Missions INTERIM **antérieures, SAUF celles des 3 mois précédant le recrutement** (à comptabiliser) – les missions professionnelles ne sont plus prises en compte

Attention : NC au forfait-jours : ICL et IDR (retraite) : ancienneté +50% sur périodes forfait-jours

NC

Suspensions du contrat dont la durée continue est **supérieure** à 1 an

Mesures transitoires :

Dois-je modifier les CONTRATS DE TRAVAIL ?

+ focus sur certaines clauses :

Changement de classification

Période d'essai

Mobilité

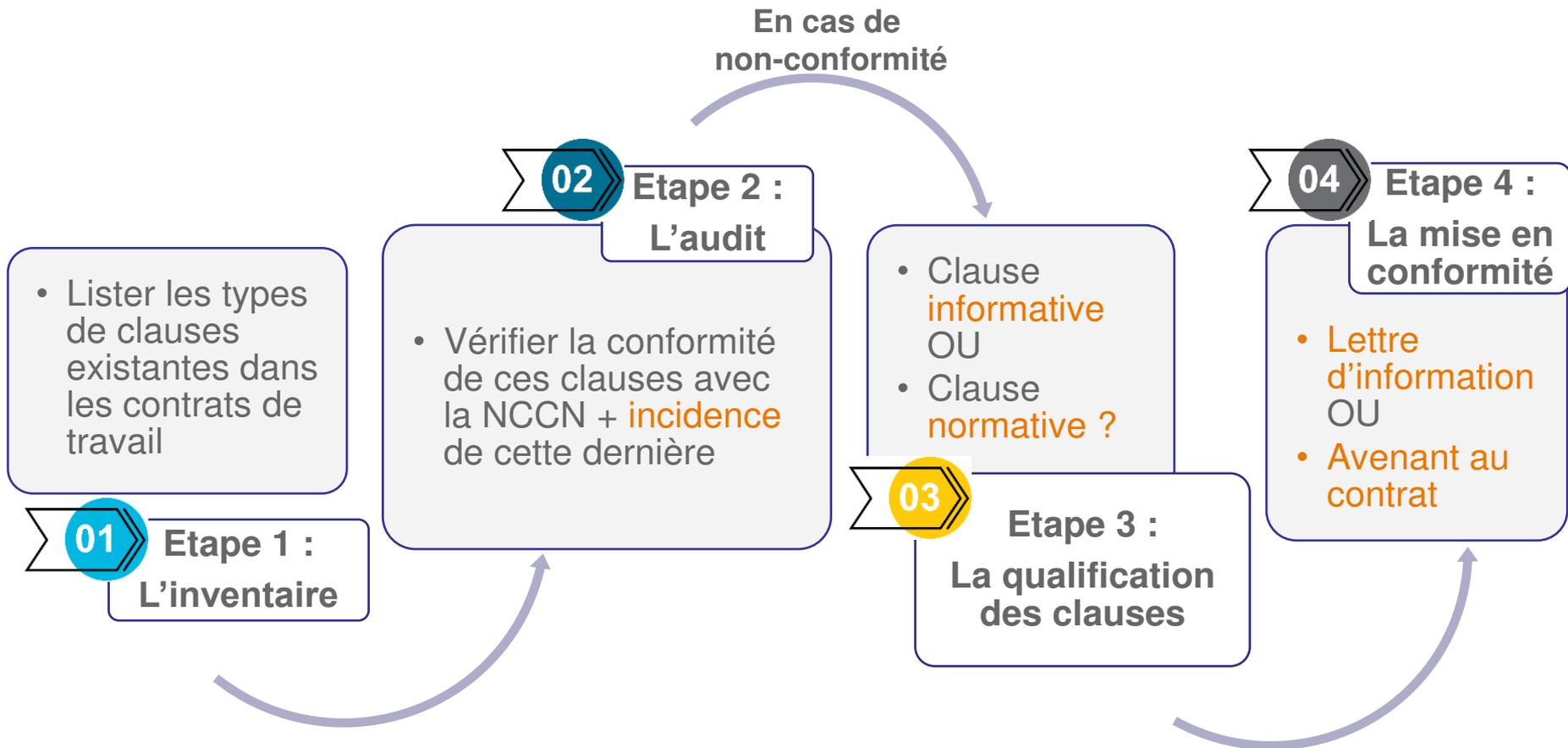
Non-concurrence

Rémunération

Durée du travail

Impact de la NCCNM sur le contrat de travail

Dois-je modifier les CONTRATS DE TRAVAIL ?



**Application de la NOUVELLE CLASSIFICATION
au 1^{er} janvier 2024**

Rappel :

« ... Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui **communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi** (FDE) qu'il occupe.... » (art 63.1)

« ... l'employeur **notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.**

Dans le délai d'un mois..., le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications...

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien... » (art 63.2.1)

La notification du classement



PRINCIPE : le nouveau classement S'IMPOSE...

PRINCIPE : la mention dans le contrat de travail de la classification, constitue une **mention INFORMATIVE**, car le classement est celui de l'emploi + la conséquence de l'application d'un accord collectif de branche

➔ CONSEQUENCE : le nouveau classement S'IMPOSE au salarié, s'il est conforme à l'emploi tenu par le salarié = **position à tenir**

PRECISION : un changement **d'intitulé** de l'emploi (sans modification de l'emploi et/ou du niveau de responsabilité) ne modifie PAS le contrat de travail

Jurisprudence :

« L'employeur n'a pas à solliciter l'accord du salarié sur le classement attribué, si celui-ci est conforme à l'emploi tenu (Cass. soc. 16 novembre 1993 n° 90-43233), même si le salarié perd la qualité de cadre (Cass. soc., 20 avril 2017 n° 15-28789 ; Cass. Soc. 14 septembre 2022 n° 21-13307, Cass. soc. 14 septembre 2022 n° 21-13309) »

... en principe...

... MAIS pas forcément tout le temps :

Principe : caractère impératif pour le salarié, simple information

MAIS attention :

- Le contrat de travail a peut-être contractualisé le classement par rapport à la personne (voir ses stipulations), sa modification nécessiterait alors l'accord du salarié / la conclusion d'un avenant
- Cela risque d'être le cas en particulier : en cas de surclassement OU de changement de statut (cadre -> NC ou vice-versa)

Jurisprudence :

- «Le contrat de travail stipulait que le salarié était engagé en qualité de cadre, ce dont il résultait que cette qualité lui avait été reconnue par l'employeur (Cass. Soc. 6 juil. 2011 n° 09-43.130)
- « Si un sur-classement est contractualisé : l'employeur ne peut revenir sur l'écart entre le classement théorique applicable à l'emploi réellement tenu, et le classement « amélioré » accordé, qu'avec l'accord exprès de l'intéressé (Cass. soc. 13 février 1997 n° 95-41201)

CADRE qui devient NC

➤ Clause de « préservation » de la NCCNM (art 68) :

Deviens NC mais **bénéficiaire des dispositions spécifiques aux cadres**, aussi longtemps qu'il tient l'emploi considéré dans l'entreprise

- **Art. 73** : prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail pour la détermination de l'ancienneté (au titre de la rupture du contrat de travail)
- **Art. 74.2.1**: durée du préavis de démission
- **Art. 75.2.1**: durée du préavis de licenciement
- **Art. 75.3** : salarié relevant de ce groupe fermé bénéficiera de la formule de calcul la plus avantageuse pour lui entre celle de l'indemnité légale de licenciement, celle de l'ICL pour les groupes d'emplois A à E ou celle de l'ICL pour les groupes d'emplois F à I
- **Art. 84**: incidence de la maladie sur le droit à congés payés
- **Art. 91.1**: indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident
- **Titre XII**: dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité

COMMUNIQUER sur :

- Le **caractère impératif et paritaire** de la NCCNM et de sa nouvelle grille de classification : pour le salarié comme l'employeur
- Le classement est déterminé après description et cotation de l'emploi selon le **référentiel d'analyse** (paritaire)
- Le classement **côte « objectivement » + conformément à l'emploi**, ses activités principales (pas d'exhaustivité), **pas le poste ni l'individu** (la valorisation / reconnaissance de la personne ne résulte pas du classement)
- Rappeler le **process collectif + individuel** : prévu / obligé par la NCCNM + transparence et échange avec les salariés (sur la FDE et le classement, demande d'explications possibles, obligation de réponse...)
- La NCCNM prévoit des **garanties**, de rémunération en particulier ; « rassurer » au regard des situations individuelles ou particulières
- L'ancienne classification ne peut de toute façon plus s'appliquer...

Mesures transitoires :
impact sur la PERIODE D'ESSAI (art 70)

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Impact sur la PERIODE D'ESSAI

Application de plein droit de la NCCN aux PE en cours :

- application immédiate des dispositions PLUS favorables pour le salarié
- Inapplicabilité des clauses MOINS favorables du contrat de travail

Notamment Cass. Soc. 19 nov 1997 n° 95-40.280 ; Cass. soc. 27 juin 2000 n° 97-43.379 ; Cass. soc. 25 mars 2009, n° 07-42.670

Incidence
sur la période d'essai initiale

Incidence
sur le renouvellement

Application automatique et immédiate des durées initiales de période d'essai PLUS COURTES prévues par la NCCM

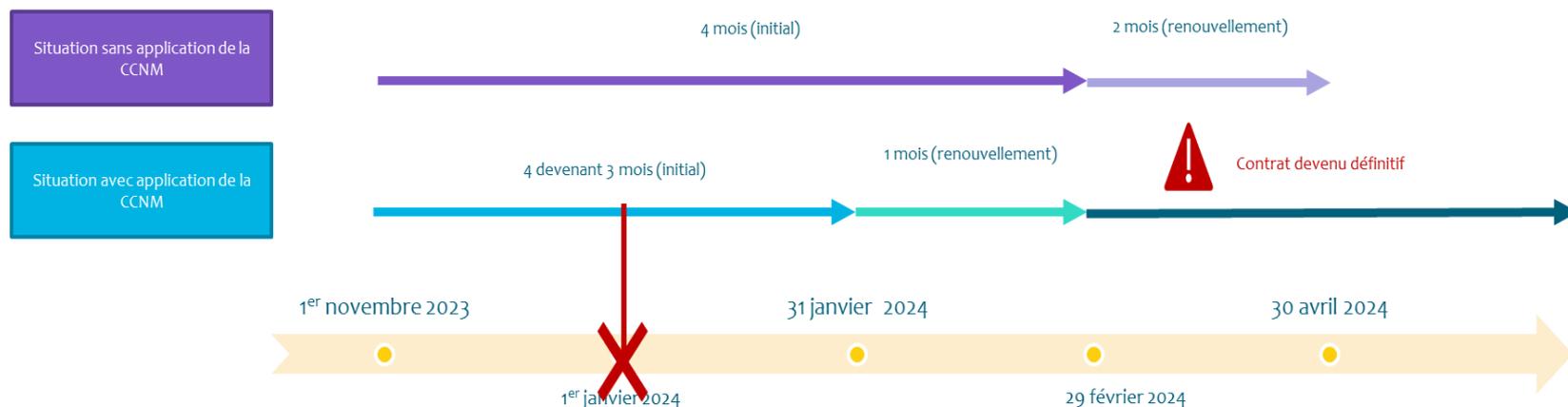
Application automatique et immédiate des durées de renouvellement de périodes d'essai PLUS COURTES prévues par la NCCM

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Impact sur la PERIODE D'ESSAI

Exemple :

- Embauche le 1/11/2023 : PE de 4 mois renouvelable une fois pour une durée de 2 mois (6 mois au total)
- La NCCN prévoit une PE de 3 mois renouvelable une fois pour une durée d'1 mois (4 mois de PE au total)
- Au 1/1/2024 : application **immédiate et automatique** de la durée initiale **plus courte**, qui prendra fin le 31/1/2024 (au lieu du 29/2/2024)
- Si l'employeur et le salarié décide son renouvellement : ils peuvent renouveler la PE pour 1 mois supplémentaire maximum (donc jusqu'au 29/2/2024)



Impact sur la clause PERIODE D'ESSAI

- Impact de la NCCN sur la PE en cours au 1/1/2024 :
 - **Simple information** du salarié, si la durée de la PE est modifiée à la **baisse** par la NCCN (pas d'incidence sinon)
 - Pas besoin d'avenant au contrat de travail
- EMBAUCHE d'ici fin 2023 :
 - Possibilité de prévoir une PE **plus courte** pour intégrer les nouvelles dispositions
 - Possibilité de garder les dispositions actuelles, mais en prévenant le salarié des changements intervenant à compter du 1er janvier 2024

Mesures transitoires :
impact sur la CLAUSE DE MOBILITE

Impact sur la clause de MOBILITE

Inchangé : respect du principe de justification et de proportionnalité :

- La clause doit **définir de façon précise sa zone géographique** d'application (le salarié doit connaître exactement l'étendue de son obligation)
- Appréciation de la clause au regard de la nature de l'emploi occupé la rendant nécessaire pour le fonctionnement de l'entreprise

Nouveautés :

Pas de dispositions conventionnelles jusqu'à présent ➔ désormais : art 72 de la NCCN

- L'emploi du salarié doit relever **au minimum du groupe d'emplois D**
- **Délai de prévenance minimum** : 2 mois (puis délai d'attente de 30 mois avant de pouvoir la réutiliser) + organisation d'un **entretien sur les modalités opérationnelles**
- **Prise en charge des frais** de transport et d'hébergement + de déménagement

Impact sur la clause de MOBILITE

- Impact sur les **contrats en cours** pour les salariés qui occupent un emploi relevant des **groupes d'emplois A, B ou C** :
 - Leur clause contractuelle de mobilité **devient inefficace** : effet immédiat et automatique de la NCCN, pas besoin d'avenant au contrat
 - Sauf à enrichir leur emploi pour basculer sur un groupe d'emplois $\geq D$, OU conclure un accord collectif dérogeant à la NCCN

- Impact sur les contrats en cours **pour les autres salariés (groupe d'emplois $\geq D$)** ayant une clause de mobilité :
 - Application immédiate et automatique des **modalités de mise en œuvre prévues par la NCCN** (délai de prévenance, entretien, PEC des frais)
 - Pas besoin d'avenant au contrat (les stipulations moins favorables que la NCCN tombent ; les stipulations plus favorables demeurent)

Mesures transitoires :
impact sur la CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Aujourd'hui :

- **Durée d'interdiction maximale** : 1 an renouvelable 1 x pour 1 an maximum pour les I & C ; 2 ans maximum pour les NC
- **Contrepartie financière** : indemnité mensuelle 5/10^{ème} de la moyenne mensuelle de la rémunération brute, 6/10^{ème} en cas de licenciement
- **Délai de renonciation** : 8 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail

Avec la NCCN (art 79) :

- **Durée d'interdiction maximale** : 1 an, renouvelable 1 fois pour 1 an max
- **Contrepartie financière** : indemnité mensuelle \geq 5/10^{ème} de la moyenne mensuelle de la rémunération brute, 6/10^{ème} en cas de renouvellement
- **Délai de renonciation**: **15 jours** → **point de départ variable** selon le mode de rupture (voir art 79.4) – attention ce délai reste court avec un point départ lié à la notification / date de rupture (pas le terme du contrat)

Impact sur la clause de NON-CONCURRENCE

Clause INFORMATIVE:

Le contrat de travail renvoie simplement à la convention collective (texte actuel), **pas d'impact contractuel : une simple information suffit** (sur la NCCN), un avenant n'est pas nécessaire

Clause NORMATIVE :

Le contrat de travail comporte des **stipulations** (reprise des dispositions convent. ou mentions « maison »...) qui **sont impactées**

Contrat plus favorable pour le salarié

NCCN plus favorable pour le salarié

Principe de faveur :
les stipulations du
contrat demeurent

SAUF leurs
modifications par
avenant au contrat

Application directe et
immédiate de la NCCN,
pas besoin d'avenant
=> vigilance donc sur les
dispositions applicables

ILLUSTRATIONS :

Clause INFORMATIVE:

Le contrat de travail renvoie (uniquement) à la Convention collective, sans précisions → l'employeur pourra directement utiliser le nouveau délai de renonciation de 15 jours de la NCCN (8 jours actuellement)

Clause NORMATIVE :

Ex 1 : Contrat plus favorable pour le salarié

Le contrat de travail prévoit une contrepartie financière de 6/10^{ème} en cas de licenciement (la NCCN : 5/10^{ème}) → cette clause demeure applicable, sauf modification par avenant au contrat

Ex 2 : NCCN plus favorable pour le salarié

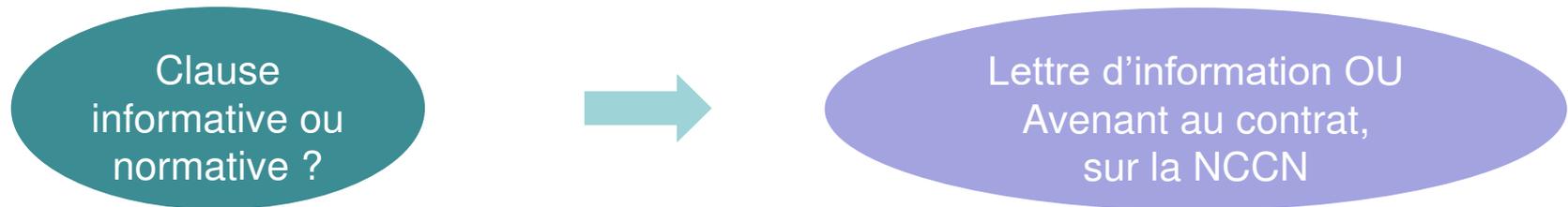
Le contrat de travail prévoit une contrepartie financière de 5/10^{ème} en cas de renouvellement → le salarié pourra bénéficier directement des 6/10^{ème} prévus par la NCCN

Mesures transitoires :
impact sur la CLAUSE « REMUNERATION »

Impact sur la clause REMUNERATION

Normalement la NCCN n'a pas d'effet sur les éléments de rémunération **du contrat de travail** (= hors mesures conventionnelles), MAIS :

- La clause **mentionne peut-être les textes conventionnels actuels**



- Vous allez peut-être **modifier des éléments de rémunération** : un **AVENANT** est nécessaire

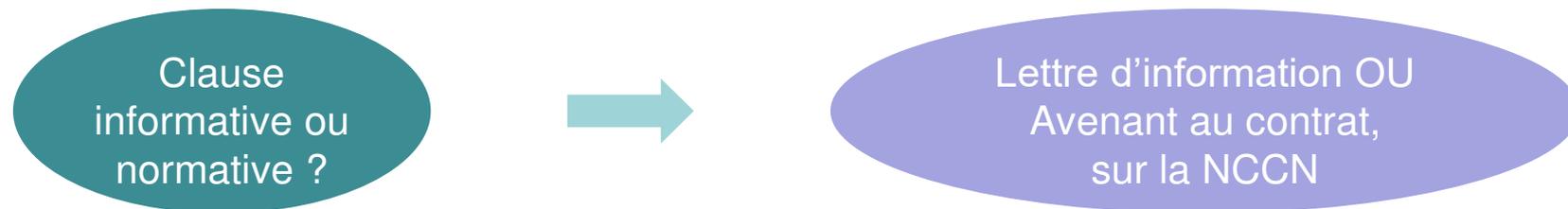
Mesures transitoires :
impact sur la CLAUSE « DUREE DU TRAVAIL »

Impact sur la clause DUREE DU TRAVAIL

Normalement la NCCN n'a pas d'effet sur la durée du travail prévue au contrat de travail, MAIS :

- La clause **mentionne peut-être les textes conventionnels actuels**

Exemple : forfait jours -> visa de l'ANB du 28/7/1998 en cas d'application directe du dispositif Métallurgie -> art 127 NCCN : pas besoin d'avenant



- Vous devez (ex : arrêt du temps partiel annualisé...) ou décidez de **modifier la durée du travail** (ex : stop forfait jours...) : un AVENANT est nécessaire

Mesures transitoires, impact sur la REMUNERATION :

Prime d'ancienneté

Indemnité « travail par faction » (art 18 CCT NC) et contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives (art 144 NCCNM)

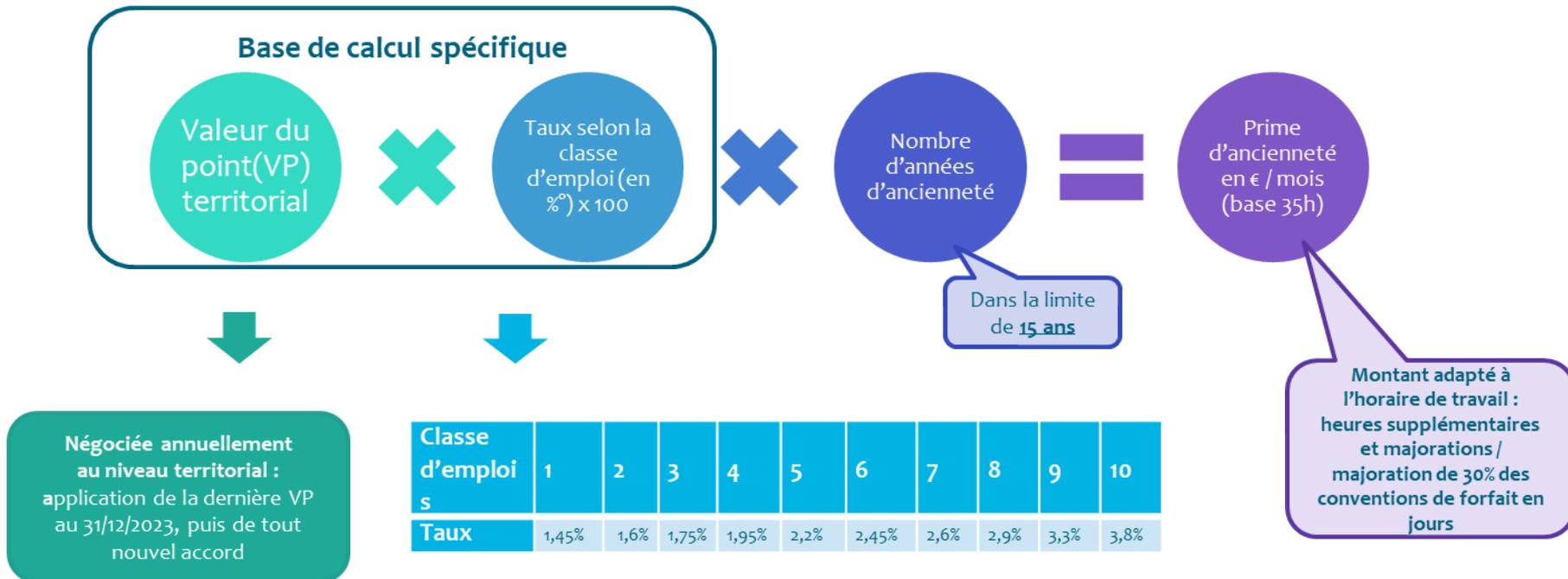
Garanties de rémunération

Mesures transitoires :
impact sur la PRIME D'ANCIENNETE

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Mesures transitoires : impact sur la PRIME D'ANCIENNETE

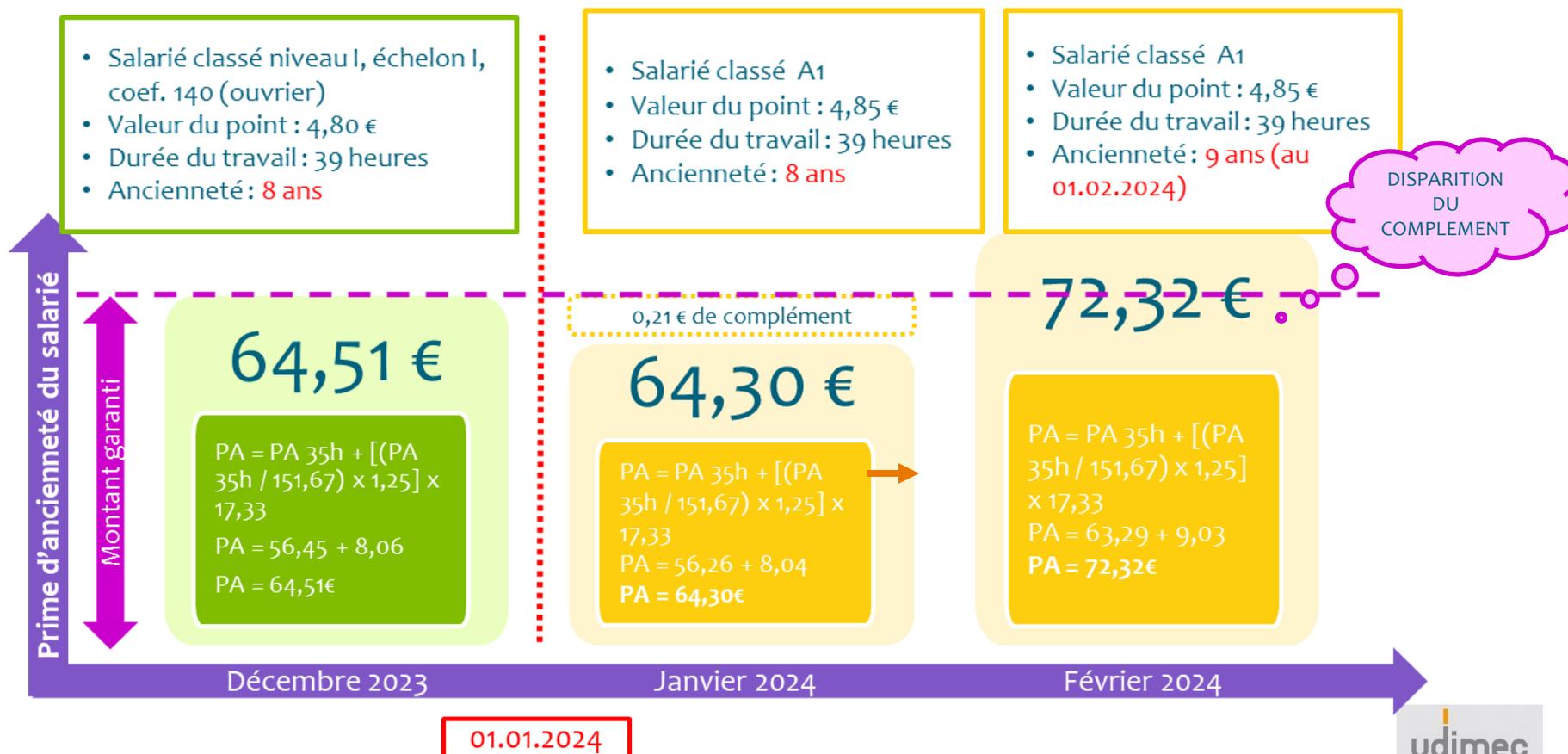
Rappel au 01.01.2024 : nouvelle formule applicable



Ligne à part sur le bulletin de paie

Mesures transitoires : impact sur la PRIME D'ANCIENNETE

ILLUSTRATION (VP et situation ne correspondant pas à l'Isère) : salarié NC qui a droit à un complément différentiel en janvier 2024, qui disparaît en février 2024 (changement de tranche d'ancienneté)



Art 143 NCCNM :

- Un complément est attribué au salarié titulaire d'un contrat de travail au 31/12/2023 si, en janvier 2024, en raison de la seule entrée en vigueur de la NCCN, pour la même durée du travail, la nouvelle formule conduit à un montant de la PA inférieur à celui perçu en décembre 2023
- Complément alloué aussi longtemps que non-rattrapé par le montant de la nouvelle PA (si rattrapé : plus de complément à l'avenir)
- Le complément est versé mensuellement au salarié, et doit figurer à part sur le bulletin de paie → à partir de janvier 2024 : ligne à part pour la PA + le cas échéant pour son complément (= 2 lignes)

Mesures transitoires :

**Disparition de l'ACTUELLE indemnité « travail par faction »
(art 18 CCT NC),**

**NOUVELLE contrepartie salariale au titre du travail en
équipes successives (art 144 NCCNM)**

Mesures transitoires : disparition de l'indemnité conventionnelle de « travail par faction » (NC)

Actuellement :

Indemnité prévue à l'art 18 de la CC territoriale (CCT) pour les NC :

- Indemnité (prime) due aux NC qui travaillent **par faction** d'au moins 6 heures ininterrompues = **repos de 20 mn payé au taux moyen des heures de travail du mensuel** (sauf pour ceux qui conduisent des machines ou appareils à marche continue : droit à 30 mn de repos / faction) ; également due en cas de dépassement de 10h de TTE / journée
- Cette indemnisation conventionnelle s'arrête au 31/12/2023, mais une **nouvelle contrepartie salariale** minimale en cas de travail en « équipes successives » est **instituée** (art 144 NCCN)

Mesures transitoires : nouvelle CONTREPARTIE SALARIALE en cas de travail en « équipes successives »

A compter du
1^{er} janv 2024 :

Nouvelle **contrepartie salariale minimale** en cas de travail en « équipes successives » (art 144 NCCN) :

- Organisation du travail en plusieurs équipes qui **se succèdent sur les mêmes postes** en 2, 3, 4, 5, 6 équipes (même poste sur les équipements) -> équipes strictement successives (sans chevauchement), chevauchantes, fixes, tournantes...
- Chaque poste occupé dans ce cadre : **droit à une contrepartie financière** au moins égale à **30 mn du SMH**, sauf si arrêt \geq à 1 heure
- Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette contrepartie : prise en compte des avantages salariaux versés spécifiquement au titre du travail en équipes successives, même si intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination

Mesures transitoires : nouvelle CONTREPARTIE SALARIALE en cas de travail en « équipes successives »

**A compter du 1^{er}
janv 2024 :**

- L'ACTUELLE indemnité **branche** art 18 (faction) de la CCT, n'est plus due à compter du 1^{er} janv 2024, **SAUF** si elle a été intégrée dans une **mesure interne** de l'entreprise qui subsisterait (= existence propre) -> à modifier ou dénoncer ?
- La NOUVELLE contrepartie salariale minimale prévue par la NCCN est **obligatoire** à compter du 1^{er} janv 2024, **SAUF** :
 - Si les conditions prévues à l'art 144 NCCN ne sont pas remplies
 - Si l'entreprise verse déjà des avantages salariaux pour du travail en équipes successives (= même objet), même si intégrés au salaire et quelle qu'en soit la dénomination
 - Si l'entreprise conclut un accord collectif d'entreprise qui y déroge (bloc 3)

-> Cas de figure possible : votre salarié travaille en faction, mais pas en « équipes successives » :

- Il n'a **plus droit** à l'indemnité art 18 au 1/1/2024, **ni** à la nouvelle contrepartie art 144 NCCNM (sauf mesure interne particulière, ou maintien par usage)
- Mais cette perte de rémunération serait couverte par la GCIR (art 157)

Mesures transitoires :

PAS d'impact IMMEDIAT au titre des GARANTIES de rémunération de la NCCNM, autres que celle relative à la prime d'ancienneté

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Mesures transitoires : PAS d'impact immédiat au titre des autres GARANTIES de rémunération

Rappel :

- La NCCN prévoit 3 autres garanties de rémunération :
 - art 69 : **l'attribution du classement** (1^{ère} application de la NCCN) ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération **annuelle** totale brute
 - art 157 et suiv : « garantie conventionnelle individuelle de rémunération » (GCIR) : **comparatif 2023 / 2024** de la rémunération perçue au titre des dispositions conventionnelles et du contrat de travail
 - art 155 : un complément de rémunération est attribué au salarié titulaire d'un **contrat d'alternance** au 31/12/2023, si au terme de son contrat ou au 31/12/ 2024 au plus tard (même durée du travail), sa rémunération **annuelle** garantie (RAG) 2024 est inférieure à celle de 2023
- Ces garanties n'ont donc PAS d'effet immédiat

Mesures transitoires, organisation et durée du travail

- Sort des décisions unilatérales sur le temps de travail
- Décompte pluriannuel du temps de travail
- Fin du temps partiel annualisé
- Forfait-jours et forfait-heures
- Contingent d'heures supplémentaires et disparition du dispositif des heures choisies

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Sort des décisions unilatérales sur le temps de travail



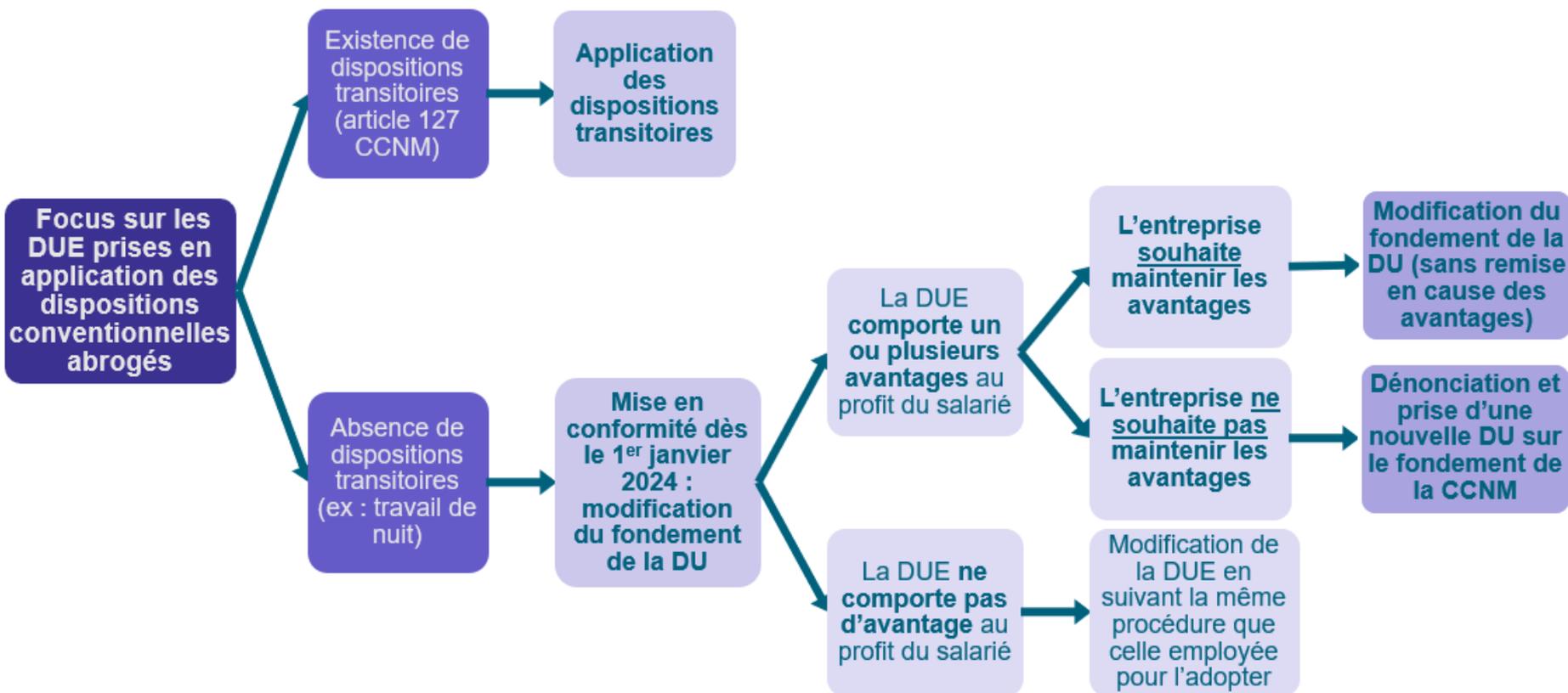
Mise à jour au regard de l'entrée en vigueur de la CCNM :

Audit social permettant d'identifier l'ensemble des DU dans l'entreprise

Modification du fondement de la DU (CCNM) Pas d'obligation juridique de supprimer ou de modifier la DU : inapplicabilité de celle-ci si rien n'est fait

Vérification de leur contenu et de leur conformité à la CCNM

Éventuellement, mise en conformité de son contenu (dénonciation si avantage)



MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Décompte pluriannuel du temps de travail

Art. 127 CCNM

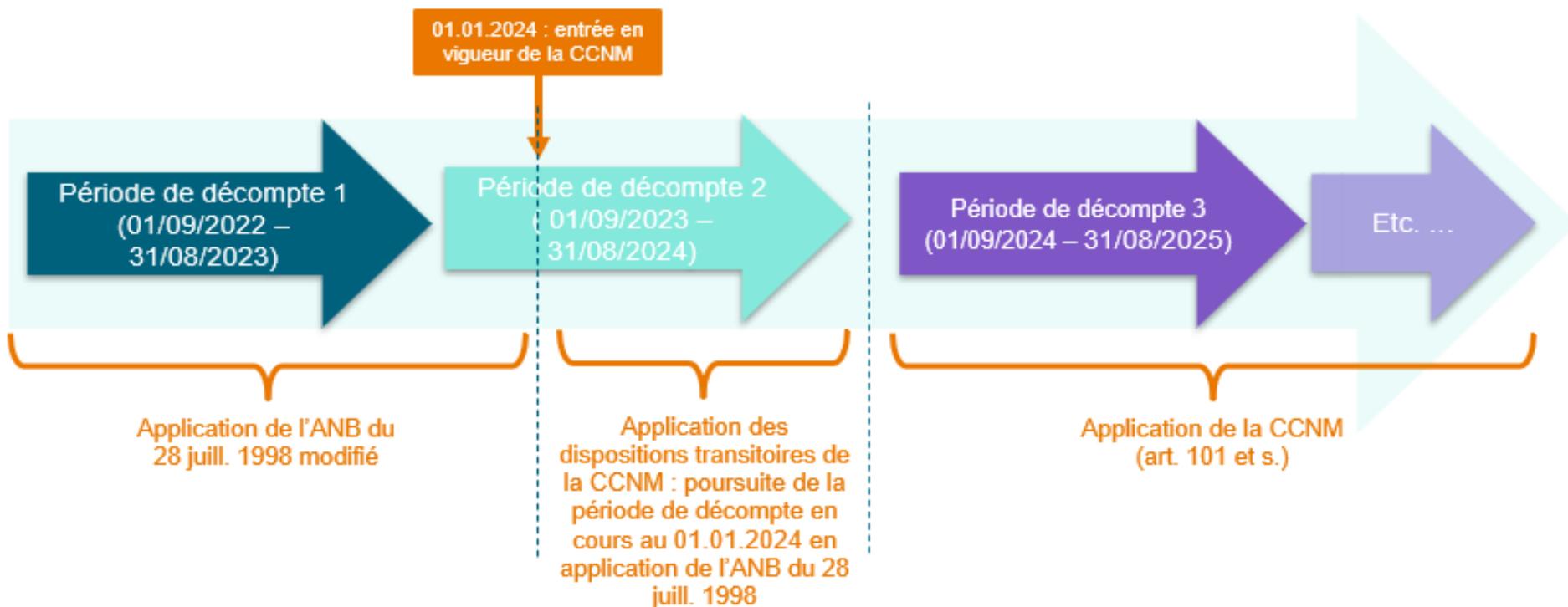


Nécessité de se conformer à la CCNM pour la prochaine période de décompte suivant l'entrée en vigueur : consultation préalable du CSE.



Que faut-il entendre par période de décompte en cours ?

Illustration pour une période de décompte à cheval sur 2 années civiles



MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Décompte pluriannuel du temps de travail

Art. 127 CCNM

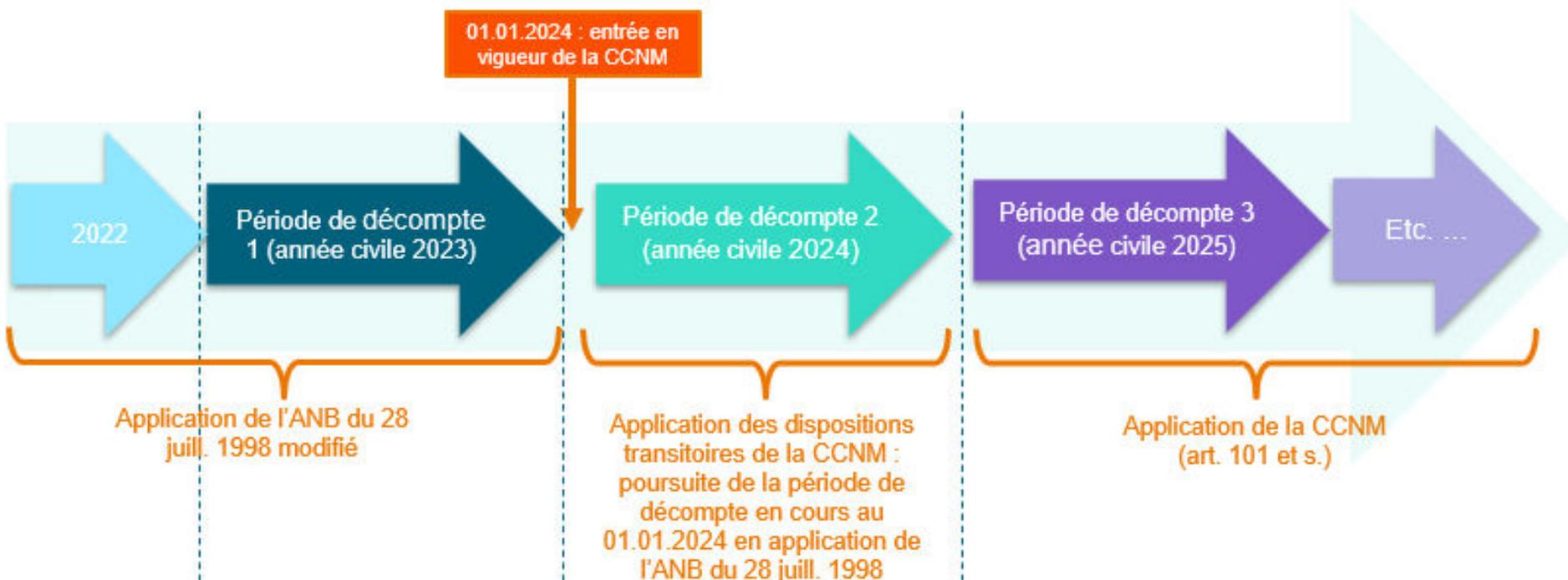


Nécessité de se conformer à la CCNM pour la prochaine période de décompte suivant l'entrée en vigueur : consultation préalable du CSE.



Que faut-il entendre par période de décompte en cours ?

Illustration pour une période de décompte correspondant à l'année civile



Fin du temps partiel annualisé



Disparition du temps partiel annualisé au 01.01.2024

Dispositions actuelles

- Possibilité de conclure des contrats de travail à temps partiel annualisé : contrats permettant une alternance de périodes travaillées et non-travaillées.

Évolution législative

- Suppression du dispositif par la loi du 19 janv. 2000 (article 12, IX), mais maintien en vigueur des accords collectifs conclus sur son fondement (dont l'ANB de 1996 relatif au temps partiel).
- Obligation de se conformer aux nouvelles dispositions du Code du travail : impossibilité de reprendre le dispositif de temps partiel annualisé tel qu'issu de l'ANB de 1996 modifié

Conséquence

- **Impossibilité de conclure de nouveaux contrats de travail à temps partiel annualisé à compter du 01.01.2024.**

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Fin du temps partiel annualisé

❓ Quel sera le sort des contrats de travail à temps partiel annualisé au 1^{er} janv. 2024 ?

Options envisagées	Arguments au soutien de l'option	Difficultés soulevées par l'option	Risques
✓ Modification du contrat de travail	Application des nouvelles dispositions conventionnelles, qui ne prévoient plus la possibilité de recourir à un tel contrat	Nécessité de recueillir l'accord du salarié + avenant au contrat de travail	Risque faible : solution à privilégier
✗ Maintien en l'état du contrat de travail	Appréciation de la validité d'un acte juridique à sa date de conclusion : maintien du contrat de travail valablement conclu sur le fondement de l'ANB du 7 mai 1996	Maintien d'un contrat de travail à temps partiel annualisé alors même que le recours à cette forme de temps partiel n'est plus autorisé	Risque de présomption simple de temps complet (que l'employeur peut renverser) : solution de dernier recours si modification impossible



Possibilité : inclure le salarié dans un régime d'annualisation du temps de travail

Présence de dispositions transitoires dans la CCNM

« 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.** L'article 103.1. de la présente convention n'est pas opposable à ces conventions. »

Quoi ?

- Conventions individuelles de **forfait annuel en heures et en jours**

Conditions ?

- Convention individuelle **valablement** conclue
- Convention individuelle conclue **sur le fondement de l'ANB du 28 juillet 1998**

Effet ?

- Poursuite de l'exécution de ces conventions, **sans qu'il y ait lieu de recueillir l'accord du salarié.**

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Contingent d'heures supplémentaires et disparition des heures choisies

Art. 99.4 CCNM

Application immédiate au 01.01.2024 des contingents prévus par la CCNM

Rappel : à défaut de stipulations conventionnelles contraires, appréciation des contingents dans le cadre de l'année civile (Cir. DRT 4 du 21 avr. 1994)

01.01.2023

01.01.2024

01.01.2025

ANB du 18 juill. 1998 : appréciation dans le cadre de l'année civile

CCNM : appréciation dans le cadre de l'année civile

Contingent de base

220 heures par an et par salarié

175 heures en cas de modulation du temps de travail



HS hors contingent

Heures choisies mobilisables avec l'accord écrit du salarié

Contingent de base

220 heures par an et par salarié

175 heures en cas de décompte du temps de travail sur un période au moins égale à 12 mois consécutifs



Contingent complémentaire

80 heures par an mobilisables une année sur deux



Contingent complémentaire

150 heures par an mobilisables avec l'accord écrit du salarié



Disparition des heures choisies

Mesures transitoires et suspension du contrat de travail

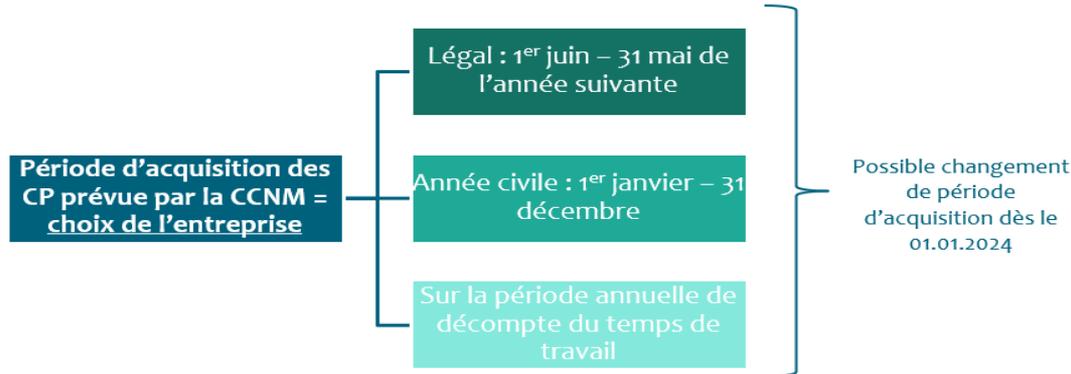
- Gestion des congés payés
- Traitement des congés payés supplémentaires pour ancienneté
- Congés pour événements familiaux
- Congé maternité
- Maladies chevauchantes sur les années civiles 2023 et 2024

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Gestion des congés payés

Changements de période d'acquisition des congés payés au 01.01.2024

Art. 83 CCNM



Comment apprécier le droit à congés payés du salarié lors de la période de transition en cas de changement de période d'acquisition ?

Solution : aucun double droit à congés payés du fait du chevauchement de deux périodes d'acquisition

Illustration : passage d'une période correspondant à la période légale à une période correspondant à l'année civile



Toujours vérifier que le salarié est rempli de ses droits (soit 30 jours ouvrables) au titre de chacune des périodes d'acquisition

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Gestion des congés payés

Arrêts de travail pour maladie simple en cours au 01.01.2024 : assimilation à du temps de travail effectif



Dispositions en vigueur actuellement / JP Cass et CJUE sur les congés payés

Assimilation de la maladie à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés dans la limite de certaines durées



Art. 84 CCNM

*Appréciation de l'ancienneté : à l'ouverture de la période de référence pour l'acquisition des congés payés.



Quelle règle d'assimilation appliquer pour les arrêts de travail en cours au 01.01.2024 ?

Application immédiate des nouvelles règles d'assimilation prévue par la CCNM, déduction faite des mois déjà assimilés en vertu de la CCT/CCNIC

Application immédiate des nouvelles dispositions prévues par la CCNM à l'arrêt de travail ayant débuté antérieurement au 01.01.2024

Déduction des mois de maladie déjà assimilés à du TTE du nombre maximal de mois d'assimilation prévu par la CCNM

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Gestion des congés payés

Arrêts de travail pour maladie simple en cours au 01.01.2024 : assimilation à du temps de travail effectif

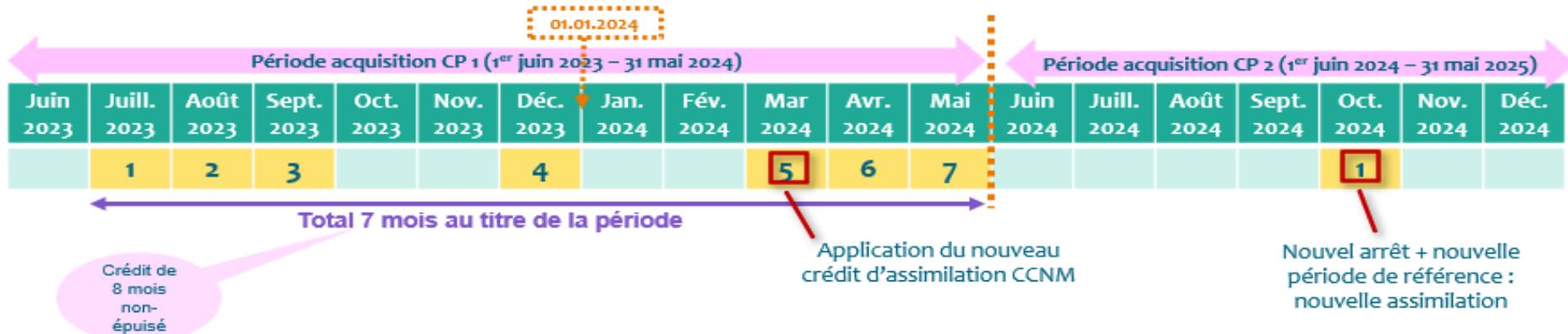
Art. 84 CCNM

A à E

Ex : salarié non-cadre qui bénéficiait de 6 mois d'assimilation en application de la CCT = 8 mois d'assimilation en application de la CCNM

- Périodes d'arrêt de travail pour maladie simple
- 1 Mois **assimilés** à du TTE pour l'acquisition des CP
- X Mois **non-assimilés** à du TTE pour l'acquisition des CP
- Nouvelle période acquisition CP

❓ Quid en cas de succession d'arrêts de travail distincts au cours de plusieurs périodes d'acquisition des congés payés ?



MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Gestion des congés payés

Arrêts de travail pour maladie simple en cours au 01.01.2024 : assimilation à du temps de travail effectif

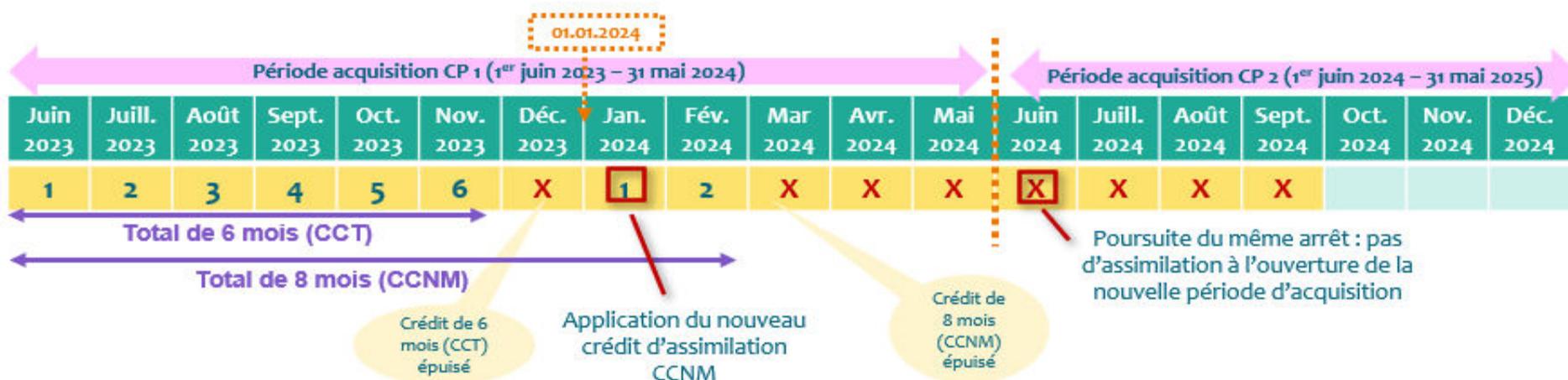
Art. 84 CCNM

A à E

Ex : salarié non-cadre qui bénéficiait de 6 mois d'assimilation en application de la CCT = 8 mois d'assimilation en application de la CCNM

- Périodes d'arrêt de travail pour maladie simple
- 1 Mois **assimilés** à du TTE pour l'acquisition des CP
- X Mois **non-assimilés** à du TTE pour l'acquisition des CP
- Nouvelle période acquisition CP

❓ Quid en cas d'un même arrêt de travail à cheval sur deux périodes d'acquisition des congés



MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Gestion des congés payés

Arrêts de travail pour maladie simple en cours au 01.01.2024 : assimilation à du temps de travail effectif

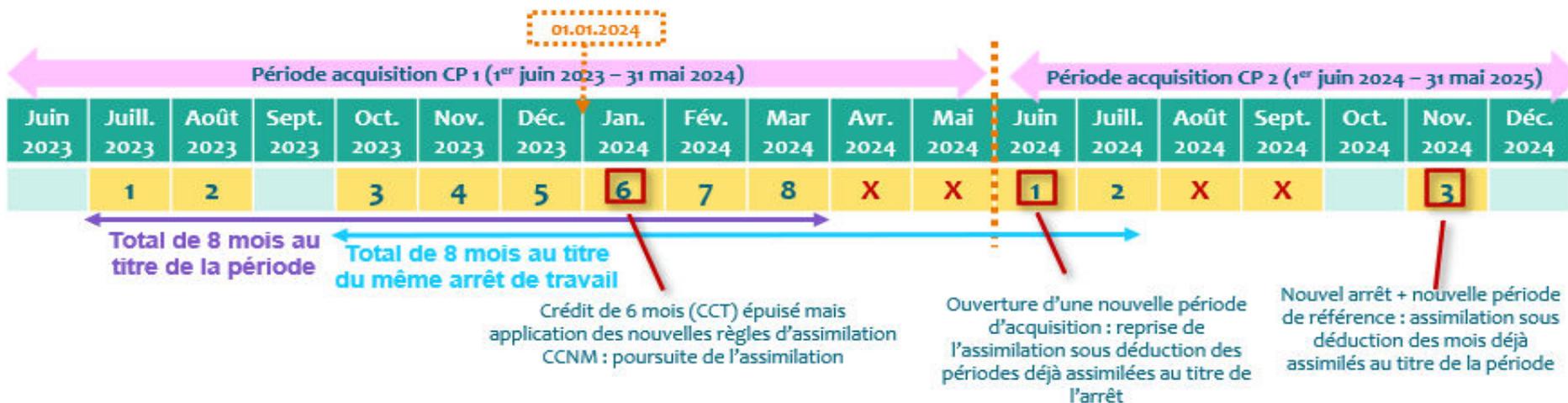
Art. 84 CCNM

A à E

Ex : salarié non-cadre qui bénéficiait de 6 mois d'assimilation en application de la CCT = 8 mois d'assimilation en application de la CCNM

- Périodes d'arrêt de travail pour maladie simple
- 1 Mois **assimilés** à du TTE pour l'acquisition des CP
- X Mois **non-assimilés** à du TTE pour l'acquisition des CP
- Nouvelle période acquisition CP

❓ Quid en cas de plusieurs arrêts de travail sur plusieurs périodes d'acquisition, dont un à cheval sur deux périodes d'acquisition ?



Traitement des congés payés supplémentaires pour ancienneté

Art. 89 CCNM

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

1 jour
pour tous les salariés
ayant 2 ans
d'ancienneté



1 jour
pour les salariés
ayant
2 ans d'ancienneté
à partir de 45 ans



1 jour
pour les salariés
âgés de plus de 55
ans et justifiant
d'au moins 20 ans
d'ancienneté.



1 jour
pour les cadres
dirigeants
et les salariés
au forfait annuel
jour
ou heure ayant un
an d'ancienneté



Dispositions transitoires

Aménagement des dispositions transitoires pour les salariés en poste, avec un réexamen de leur situation 5 ans plus tard, au regard de leurs anciens droits si ceux-ci leur conféraient un nombre de jours supérieurs à ceux dont ils bénéficieraient en vertu de la nouvelle convention.

Fin du maintien

- la date à laquelle nombre de jours de congés payés supplémentaires nouvelle convention = nombre jours maintien de droits
- date de rupture du contrat de travail

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Traitement des congés payés supplémentaires pour ancienneté



Au 1/1/2024, comparaison pour tous les salariés

Anciens droits réels > Nouveaux droits

Intégration d'un groupe fermé

Anciens droits réels ≤ Nouveaux droits

Application du groupe « CCNM » = appli. CCNM art 89 et suiv.

Chaque année, à la date d'expiration des droits à CP

Anciens droits figés > Nouveaux droits

Reste dans le groupe fermé

Si anciens droits figés ≤ nouveaux droits réels

Quitte le groupe fermé, application CCNM

Tous les 5 ans, pour les salariés € au groupe fermé ou salariés sortis du groupe fermé lors des contrôles annuels

Anciens droits réels ≤ Nouveaux droits réels

Quitte le groupe fermé définitivement

Anciens droits réels > Nouveaux droits réels

Intègre/reste dans le groupe fermé

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Traitement des congés payés supplémentaires pour ancienneté

Art. 89 CCNM

Cadre -> cadre	2024	2027	2029	2037
Situation du salarié				
Age	32 ans	35 ans	37 ans	45 ans
Ancienneté	1	4	6	13 ans
Forfait	oui	oui	oui	oui



Au 1/1/2024, comparaison pour tous les salariés

Anciens droits réels > Nouveaux droits
 $2 > 1$
 Intégration d'un groupe fermé

Anciens droits réels ≤ Nouveaux droits
 Application du groupe « CCNM » = appli. CCNM art 89 et suiv.

Chaque année, à la date d'expiration des droits à CP

Anciens droits figés > Nouveaux droits

Reste dans le groupe fermé

Si anciens droits figés ≤ nouveaux droits réels
 $2 = 2$

Quitte le groupe fermé, application CCNM

Tous les 5 ans, pour les salariés € au groupe fermé ou salariés sortis du groupe fermé lors des contrôles annuels

Anciens droits réels ≤ Nouveaux droits réels

Quitte le groupe fermé définitivement

Anciens droits réels > Nouveaux droits réels
 $3 > 2$

Intègre/reste dans le groupe fermé

2025, 2026, 2027, 2028

2029

Congés pour évènements familiaux

Art. 90 CCNM



Quelles sont les incidences de l'entrée en vigueur de la CCNM sur le droit aux CEF ?

Hypothèse
1

Fait générateur +
évènement = 2023

CEF = à cheval
2023/2024

Hypothèse
2

Fait générateur =
2023

Evènement + CEF
= 2024

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Congés pour événements familiaux

Art. 90 CCNM



Quelles sont les incidences de l'entrée en vigueur de la CCNM sur le droit aux CEF ?

Droit applicable CEF = texte applicable au moment de l'évènement et non du fait générateur = CCNM

Hypothèse 1

Exemple : CEF Décès conjoint : CCT = 2j ouvrables / CCNM = 5j ouvrables

29/12/2023

31/12/2023

01/01/2024

Entrée en vigueur CCNM

Fait générateur = Décès du conjoint (avec enfant à charge)

Evènement : enterrement

CEF décès conjoint : 2j

Droit applicable CEF = CCT

Hypothèse 2

Exemple : CCNIC = décès du conjoint 3j ouvrables / CCNM = décès du conjoint avec enfant à charge 5j ouvrables

29/12/2023

01/01/2024

02/01/2024

Entrée en vigueur CCNM

Fait générateur = Décès du conjoint (avec enfant à charge)

Evènement = Enterrement

CEF décès conjoint: 5j

Droit applicable CEF = CCNM

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Congé maternité



Quelles sont les incidences de l'entrée en vigueur de la CCNM sur le droit à indemnisation d'une salariée dont le congé maternité aurait débuté en 2023 et se poursuivrait en 2024 ?

25/12/23 Non-cadre,
départ congé maternité

1/1/2024 Entrée en vigueur
CCNM

Art. 92.1.1 CCNM

Congé maternité



Option 1

Application des dispositions conventionnelles en vigueur à l'ouverture du droit

Application des dispositions conventionnelles en vigueur au 1^{er} jour du congé maternité : dispositions de la CCT/CCNIC

Entrée en vigueur de la CCNM ne remet pas en cause l'ouverture du droit à indemnisation de la salariée

Conséquence : Pas d'indemnisation de la salariée en vertu des dispositions de la CCT

Option 2 (conseillée)

Application immédiate des dispositions de la CCNM au congé en cours

Application des dispositions de l'article L. 2254-1 du Code du travail

Application immédiate des dispositions de la CCNM (conditions pour l'ouverture du droit et modalités d'indemnisation)

Conséquence: la salariée pourrait bénéficier du maintien de salaire si elle remplit plus la condition d'ancienneté



Risque = versement d'un reliquat d'indemnisation

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Maladies chevauchantes sur 2023 et 2024 : garantie maintien salaire (GMS)

Comment indemniser un salarié dont l'arrêt maladie est en cours au 1^{er} janvier 2024 (maladie chevauchante), date à compter de laquelle les nouvelles dispositions conventionnelles entreront en vigueur ?

Art. 91 CCNM

Option 1

Application des dispositions conventionnelles en vigueur à l'ouverture du droit

Application des dispositions conventionnelles en vigueur au 1^{er} jour de l'arrêt : dispositions de la CCT ou CCNIC

Entrée en vigueur de la CCNM ne remet pas en cause l'ouverture du droit à indemnisation du salarié, ni les modalités d'indemnisation

Conséquence : Maintien de l'indemnisation du salarié en vertu des dispositions de la CCT ou de la CCNIC (pas de panachage des règles conventionnelles)



Risque = versement d'un reliquat d'indemnisation

Option 2

Application immédiate des dispositions de la CCNM à l'arrêt en cours

Application des dispositions de l'article L.2254-1 du Code du travail

Application immédiate des dispositions de la CCNM (conditions pour l'ouverture du droit et modalités d'indemnisation)

Conséquence:
- **Si ancienneté du salarié < 1 an** : ne peut plus bénéficier de l'indemnisation
- **Si ancienneté du salarié ≥ 1 an** : application du nouveau crédit d'indemnisation afférent en totalité

Option 3

Application des règles comme en matière de changement de tranche d'ancienneté (position patronale)

Application des dispositions conventionnelles en vigueur au 1^{er} jour de l'arrêt pour l'ouverture du droit à indemnisation : CCT ou ANB 70 ou CCNIC

Application immédiate des dispositions de la CCNM concernant les modalités d'indemnisation (crédit d'indemnisation + montant) si + favorable

Application du nouveau crédit d'indemnisation, mais sous déduction de ce que le salarié a déjà perçu au titre de l'indemnisation versée en 2023



A à E : Déduction uniquement des jours indemnisés à 100%, pas ceux à 75%

Maladies chevauchantes sur 2023 et 2024 : garantie maintien salaire (GMS)

 Comment indemniser un salarié dont l'arrêt maladie est en cours au 1^{er} janvier 2024 (maladie chevauchante), date à compter de laquelle les nouvelles dispositions conventionnelles entreront en vigueur ?

Art. 91 CCNM

Dispositions transitoires pour les salariés relevant des groupes d'emplois A à E

Pas de difficultés pour les salariés relevant des groupes d'emploi F à I car indemnisation identique à l'indemnisation actuelle : **positions restent identiques**

POSITION UIMM : pour les salariés relevant des groupes d'emplois A à E et disposant d'un arrêt de travail en cours au 1^{er} janvier 2024 = déduction uniquement des jours indemnisés à 100 % et non pas ceux indemnisés à 75 % (dev. Ci-après)

Crédit d'indemnisation apprécié par année et par arrêt

=

Le salarié doit être rempli de ses droits au titre de chaque arrêt et de chaque année.

Application du nouveau crédit d'indemnisation, mais sous déduction de ce que le salarié a déjà perçu au titre de l'indemnisation versée en 2023

=

Le salarié ne peut pas recevoir ni plus, ni moins, que ce à quoi il peut prétendre au titre du nouveau crédit d'indemnisation.

Quid de la gestion des droits en cours si la personne a repris le travail entre 2023 et 2024 ?

Si le salarié a repris le travail en 2023 et qu'il est à nouveau malade en 2024, il ne s'agit pas d'une maladie chevauchante et il bénéficiera du crédit prévu par le nouveau dispositif conventionnel peu important les arrêts de travail (et leur indemnisation) au cours de l'année 2023.

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Maladies chevauchantes sur 2023 et 2024 : garantie maintien salaire (GMS)

? Comment indemniser un salarié dont l'arrêt maladie est en cours au 1^{er} janvier 2024 (maladie chevauchante), date à compter de laquelle les nouvelles dispositions conventionnelles entreront en vigueur ?

Art. 91 CCNM

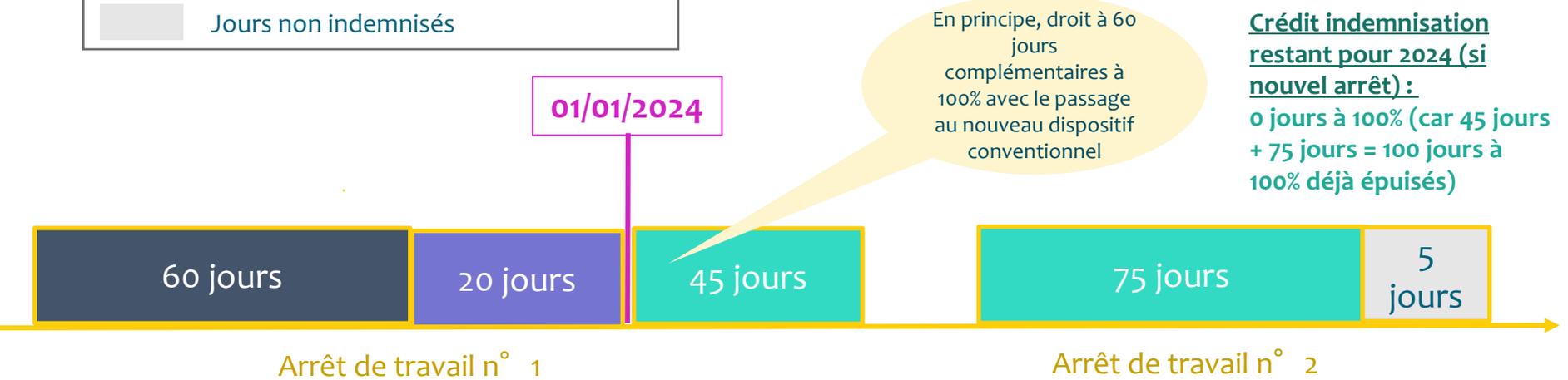
Illustration pour un salarié ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté – **Droits à 100% épuisés pour la maladie à cheval au 1^{er} janvier 2024**

Base d'indemnisation 2023 pour un salarié ayant entre 5 à 10 ans d'ancienneté :

- 60 jours à 100% de 5 à 10 ans
- 40 jours à 75 % de 5 à 10 ans
- Jours non indemnisés

Base d'indemnisation 2024 pour un salarié ayant entre 5 à 10 ans d'ancienneté :

- 120 jours à 100 %
- Jours non indemnisés



MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Maladies chevauchantes sur 2023 et 2024 : garantie maintien salaire (GMS)

Comment indemniser un salarié dont l'arrêt maladie est en cours au 1^{er} janvier 2024 (maladie chevauchante), date à compter de laquelle les nouvelles dispositions conventionnelles entreront en vigueur ?

Art. 91 CCNM

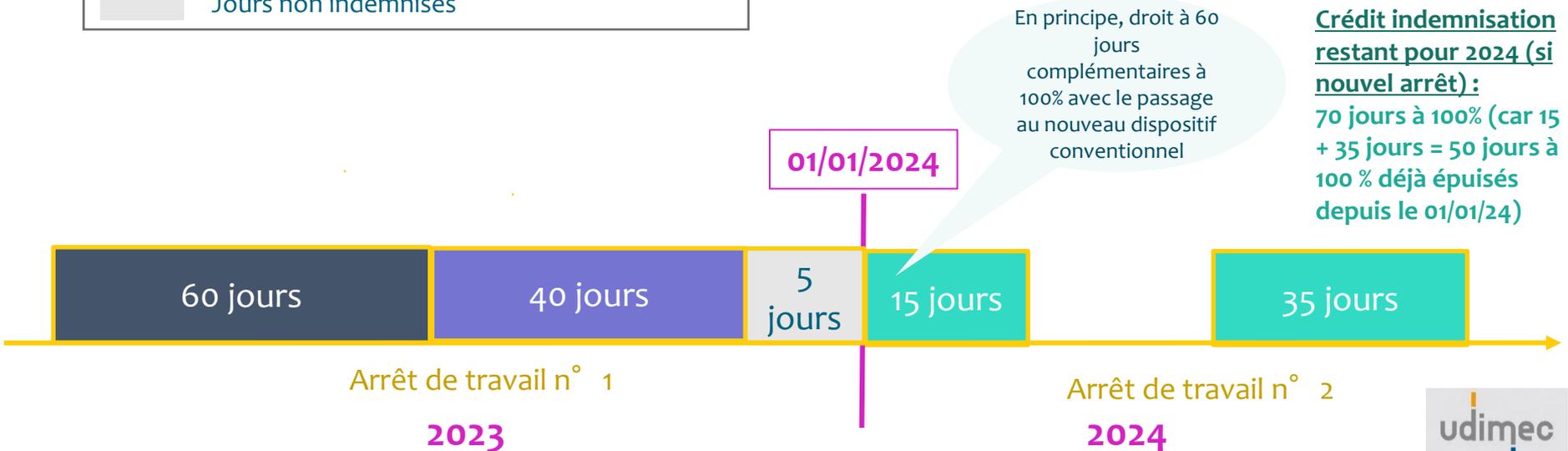
Illustration pour un salarié ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté – **Droits épuisés pour la maladie à cheval au 1^{er} janvier 2024**

Base d'indemnisation 2023 pour un salarié ayant entre 5 à 10 ans d'ancienneté :

- 60 jours à 100% de 5 à 10 ans
- 40 jours à 75 % de 5 à 10 ans
- Jours non indemnisés

Base d'indemnisation 2024 pour un salarié ayant entre 5 à 10 ans d'ancienneté :

- 120 jours à 100 %
- Jours non indemnisés



Maladies chevauchantes sur 2023 et 2024 : garantie maintien salaire (GMS)

❓ Comment traiter un arrêt en cours au 1^{er} janvier 2024 avec changement de classification ?

Art. 91 CCNM

Cadre → Non-cadre

• Art. 68 CCNM

Maintien des dispositions applicables au cadre en matière de GMS pour le temps qu'il tient le même emploi

Non-cadre → Cadre

- Application des principes relatifs au changement de tranche d'ancienneté
- Bénéfice immédiat du crédit d'indemnisation afférent

Maladies chevauchantes sur 2023 et 2024 : indemnités journalières complémentaires (IJC)

 Comment fonctionne les indemnités journalières complémentaires (IJC) en cas d'arrêt maladie à cheval sur les années civiles 2023 2024 ?

Accord territorial du 29 août 2022 en matière de protection sociale complémentaire

Mise en conformité le 1.1.23

Soit arrêt maladie ayant débuté en 2023 : le salarié touche des IJC qui viennent en complément de la garantie maintien de salaire (GMS).

Au 1/1/2024, ces droits au titre de la GMS se réouvrent à 100%, au titre de l'arrêt maladie



Pour le régime de branche ; réponse IP UDIMEC le crédit GMS qui repart à 100% au 1/1/24 suspend l'intervention des IJC. Elles seront de nouveau versées lorsque la GMS cessera d'être à 100%.

Pour vos régimes propres (hors Malakoff Humanis et AG2R) : la logique voudrait que la réponse soit similaire. Pensez toutefois à prendre l'attache de vos IP pour les interroger sur ce point.

Mesures transitoires, impact sur les RUPTURES du contrat de travail EN COURS

Préavis

et

Indemnités de rupture

Mesures transitoires :

impact sur les PREAVIS en cours : démission ou licenciement + départ ou mise à la retraite, hors période d'essai (vu précédemment)

Impact sur les PREAVIS en cours

= en cas de **DEMISSION** ou **LICENCIEMENT**, hors période d'essai (vu précédemment) → solutions paraissant transposables en cas de **départ ou mise à la RETRAITE**

Quelle durée de préavis appliquer (préavis en cours au 1/1/2024) ?

Option 1 : Durée du préavis définie à la date de notification = maintien des dispositions actuelles



Option 2 : Principe de faveur, au profit du salarié (= comparer les anciennes / nouvelles dispositions)



Arrêt Cass. Soc. 19 janvier 1994
n° 89-41.245 en ce sens :
application des dispositions en vigueur à DATE DE NOTIFICATION du congédiement ; sauf clause contraire, les dispositions intervenant au cours du préavis ne peuvent pas diminuer ou augmenter ces droits

En cas de **DEMISSION** :
durée la plus **COURTE** est favorable au salarié

En cas de **LICENCIEMENT** :
durée la plus **LONGUE** est favorable au salarié

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Impact sur les PREAVIS en cours

= en cas de **DEMISSION** ou **LICENCIEMENT**, hors période d'essai (vu précédemment) → solutions paraissant transposables en cas de **départ ou mise à la RETRAITE**

Option 1 : Durée du préavis définie à la date de notification (= maintien des dispositions actuelles)



Option 2 : **Principe de faveur**, au profit du salarié (= comparer les anciennes / nouvelles dispositions)

Arrêt CCass 1994 publié au bulletin, MAIS :

- arrêt ancien et unique portant sur le préavis de licenciement
- position contraire (option 2) de la CCass, plus récente, sur la période d'essai
- application plus simple (pas de comparatif à faire) mais peut être défavorable au salarié → risque de contentieux

Jurisprudence presque inexistante sur le sujet

Oblige à comparer chaque cas, mais contourne l'essentiel des risques pour l'employeur

Conforme à la position de la CCass sur la période d'essai

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Impact sur les PREAVIS en cours

= en cas de **DEMISSION** ou **LICENCIEMENT**, hors période d'essai (vu précédemment) → solutions paraissant transposables en cas de **départ ou mise à la RETRAITE**

Donc : choix entre options 1 et 2 pas clairement établi juridiquement :

- L'option 1 (maintien des dispositions actuelles, sans les comparer aux nouvelles) est **plus simple, mais peut être plus risquée** si le salarié est perdant : en particulier en cas de licenciement
- L'option 2 (comparer et appliquer le plus favorable au salarié) est **plus contraignante mais sécurise davantage**
- HEURES pour recherche d'emploi : **supprimées** en cas de **DEMISSION** par la NCCN → application immédiate au préavis en cours (même incertitude) ?...

Mesures transitoires :

**impact sur les INDEMNITES des RUPTURES en cours :
licenciement + mise à la retraite + RCI**

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Impact sur l'INDEMNITE de LICENCIEMENT

= solutions paraissant transposables à la **mise à la RETRAITE**

Licenciement notifié AVANT le 1^{er} janv 2024, mais fin du préavis APRES cette date : **quelle est la CC applicable ?**

- En principe : **le droit et le calcul** dépendent de la CC applicable **au moment de la date du licenciement** (sa notification) = les CC actuelles (cadres ou NC)
- et non de la date d'embauche ou de fin (rupture) effective du contrat (= fin de préavis)

(Cass. soc. 11 déc. 1986 n° 84-41.820 ; 10 mai 1989 n° 86-40.850 ; 3 oct. 1990 n° 87-40.644 ; 12 mars 1987 n° 83-45.561 ; 6 septembre 2023 n° 21-20.727)

→ MAIS : contexte conventionnel particulier (restructuration convent.) : **application incertaine de cette jurisprudence**, plusieurs hypothèses possibles en cas de contentieux

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Impact sur l'INDEMNITE de LICENCIEMENT

= solutions paraissant transposables à la mise à la RETRAITE

Licenciement notifié AVANT le 1^{er} janv 2024, mais fin du préavis APRES cette date : quelle est la CC applicable ?

- **Plusieurs notions** à prendre en compte :
 - le « droit » à l'indemnité (ancienneté minimale requise au jour de la notification)
 - le « calcul » de l'indemnité : ancienneté à la fin du préavis, période de référence, assiette...
- La NCCNM peut avoir un impact à la HAUSSE ou à la BAISSSE sur chacun de ces éléments potentiellement, comparée aux dispositions conventionnelles actuelles
- Cas particulier : salarié « cadre » au moment de la notification, **qui devient NC** au 1/1/2024 -> garantie de l'art 68... SI on considère que la CCNM s'applique...

= solutions paraissant transposables à la mise à la RETRAITE

→ Quelles dispositions appliquer ?

« En droit pur »

Option 1 :

Application des anciennes dispositions conventionnelles

Application des dispositions conventionnelles en vigueur à la date de notification du licenciement (ouverture du droit et calcul du montant de l'indemnité)

A priori « non »

Option 2 :

Application immédiate des dispositions de la CCNM

Application des dispositions de la CCNM (ouverture du droit et calcul du montant ICL) dès la notification du licenciement

Problème : application anticipée d'un droit non encore vigueur

Panachage ?

Option 3 :

Application distributive des règles anciennes et nouvelles

Application des anciennes dispositions conventionnelles à la date de notification du licenciement pour l'ouverture du droit

Application des dispositions de la CCNM pour le calcul de l'indemnité de licenciement

Problème: en cas de changement d'ancienneté entre les deux + ceux qui "ouvrent droit dans ancienne" mais "plus dans nouvelle"

Panachage ?

Option 3bis :

Application du principe de faveur pour le montant de l'indemnité

Application des anciennes dispositions conventionnelles à la date de notification pour l'ouverture du droit

Application pour le calcul de l'indemnité des dispositions les plus favorables entre les anciennes et la CCNM (calcul montant ICL)

Ouverture du DROIT



Calcul du MONTANT de l'indemnité

Impact sur l'indemnité de RUPTURE CONVENTIONNELLE individuelle (RCI)

RCI signée AVANT le 1^{er} janv 2024, mais fin du contrat APRES cette date : quelle est la CC applicable ?

→ Mêmes incertitudes sur le calcul de l'indemnité :

➤ Le droit et le calcul devraient normalement retenir les **anciennes** dispositions valables à la **date de signature de la RC**, même si défavorable au salarié (option 1)

➤ **Quelle position prendra la DDETS** : prise en compte des **anciennes** dispositions uniquement et/ ou aussi des **nouvelles** ?...
ATTENTION au risque de NON HOMOLOGATION

→ **Attention à la Circulaire du 17/3/2009** : « *il reviendra **au salarié de vérifier** que **ses rémunérations** à venir jusqu'à la date effective de la rupture ne modifie pas en sa défaveur la base de calcul de l'indemnité* » (+ ancienneté prise en compte à la date de rupture effective (fin) du contrat

Impact sur l'indemnité de RUPTURE CONVENTIONNELLE individuelle (RCI)

→ Quelles dispositions appliquer ?

« En droit pur »

Option 1

Calcul de l'indemnité à la DATE de SIGNATURE selon les **ANCIENNES dispositions conventionnelles**

Calcul qui « peut » être favorable ou défavorable pour le salarié

VERIFICATION du montant de l'indemnité en fonction **des salaires** à la DATE de RUPTURE EFFECTIVE (FIN) du contrat, selon les **anciennes ET / OU nouvelles** dispositions à cette date
-> versement du PLUS FAVORABLE

Option 2

Calcul de l'indemnité à la DATE de SIGNATURE selon les **anciennes ET/OU nouvelles dispositions conventionnelles**

Prise en compte du **PLUS FAVORABLE** pour le salarié

= Circulaire de 2009 => anticipation ?

Mesures transitoires :

**ELECTION du CSE à cheval sur 2023 et 2024
(répartition du personnel)**

Election du CSE : répartition du personnel entre les collèges

Q? : Comment procéder pour les élections à cheval sur 2023 et 2024 ?

- Élément déterminant : la **date du 1^{er} tour** :

1^{er} tour fin 2023

Application des
règles
(classification)
ACTUELLE(S)



2^{ème} tour en 2024 :
« vous ne changez
rien »

1^{er} tour début 2024

Application des
NOUVELLE(S)
règles
(classification)



On attend toujours le
nouveau
« CADRE INDICATIF »

Election du CSE : répartition du personnel entre les collèges

Futur CADRE INDICATIF de la branche :

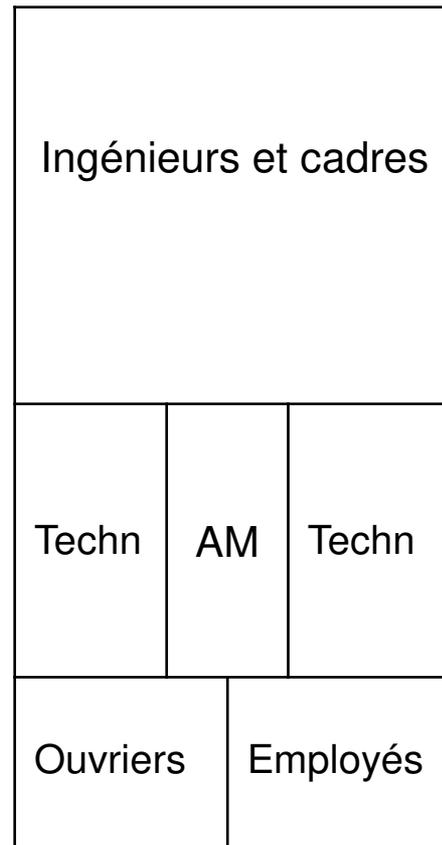
La négociation nationale n'a pas encore aboutie : elle concerne surtout la limite entre les 1^{er} et 2^{ème} collèges : C5 ? C6 ?...

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

3^{ème} collège

2^{ème} collège

1^{er} collège



Election du CSE : répartition du personnel entre les collèges

... à partir du 1^{er} janvier 2024 :

Principe légal : au PPE (accord employeur / OS), SINON à l'employeur (aucunes OS venues à la négociation) ou à l'Administration (échec de la négociation) de procéder à la répartition du personnel entre les collèges électoraux -> 2 situations :

✓ Vous signez un PPE :

Le cadre indicatif branche est un « repère », les parties peuvent opter pour une répartition différente suivant les spécificités de l'entreprise

✓ Absence de PPE :

- L'employeur (aucunes OS venues) ou l'Administration (échec de la négociation) **se réfèrera au cadre indicatif branche**,
- SAUF à pouvoir justifier objectivement d'une répartition différente tenant aux spécificités de l'entreprise

Mesures transitoires :

Comment alimenter la DSN avec la disparition des CSP ?

Comment alimenter la DSN avec la disparition des CSP ?

... à partir du 1^{er} janvier 2024 :

- ✓ Le cahier technique DSN 2023.1 du 26/6/2023 conserve les notions de cadres, professions intermédiaires (technicien, contremaître, AM, employé administratif) et ouvriers... alors que notre NCCNM ne fait plus référence à ces notions (CSP / filières)

-> Préconisations UIMM : (note complète UIMM à votre disposition)

- ✓ **Remplissage** de la rubrique « Code statut catégoriel Retraite Complémentaire obligatoire » (rubrique S21.G00.40.003) :
- Salariés classés **au moins F11** : à déclarer « 01 - cadre (ex-article 4 et 4bis) »
- Salariés classés **E9 – E10** : à déclarer « 01 - cadre (ex-article 4 et 4bis) »
- Salariés classés **au moins C6** : à déclarer « 02 - extension cadre pour retraite complémentaire (ex-article 36) »
- Salariés classés **A1 à C5** à déclarer « 04 - non-cadre »

Comment alimenter la DSN avec la disparition des CSP ?

... à partir du 1^{er} janvier 2024 :

Remplissage des rubriques « Contrat. Statut Conventionnel » (S21.G00.40.002) et « Positionnement dans la convention collective » (S21.G00.40.041) :

-> Préconisations UIMM (solution **indicative** UIMM) :

- « **Stock** » (= salariés présents au 31/12/2023) : possible reprise du code « statut conventionnel », utilisé pour les classifications actuelles
- « **Flux** » (salariés embauchés à compter du 1/1/2024), il est possible de :
 - prendre le code « statut conventionnel » utilisé pour les classifications actuelles, pour les nouveaux salariés occupant le même emploi que des salariés déjà présents (1^{ère} solution)
 - OU créer 2 « domaines » : un domaine « production et technique » + un domaine « administratif et support » (2^{ème} solution)

Pour cette 2^{ème} solution :

- F11 à I18 -> correspondance anciens « I & C »
- C5 à E10 -> correspondance anciens « techniciens et AM »
- A1 à B4 -> correspondance anciens « ouvriers » (domaine production et technique) ou « employés » (domaine administratif et support)

Mesures transitoires :

Protection Sociale Complémentaire

Protection sociale complémentaire (PSC)

- Entreprises ayant des régimes **propres** (prévoyance lourde, FDS, retraite supplémentaire) : **vérifiez vos catégories objectives** (désignation des bénéficiaires) d'ici le 1^{er} janvier 2024 :

L'Accord métallurgie 38 et 05 du 29/08/2022 a repris la définition des catégories objectives cadres / NC de la NCCNM, en lien avec la nouvelle classification.

Mais les entreprises **ayant des régimes propres (n'adhérant pas aux régimes branche)** et faisant une différence de traitement entre salariés, doivent vérifier que leurs accords ou DUE internes prévoient des catégories objectives **conformes** aux dispositions **réglementaires et conventionnelles** → **risque URSSAF**

- **Si le nouveau classement** d'un salarié conduit à **le changer de catégories objectives** : **changement obligé** (réglementation URSSAF), non couvert par la garantie de rémunération de l'article 69 (sur montant cotisation)
- Pour information : les montants des cotisations des **régimes branche** territoriaux demeurent inchangés (seul impact en frais de santé : la revalorisation du PMSS)

Synthèse mesures transitoires de la NCCNM

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Synthèse mesures transitoires de la NCCNM

Ancienneté

L'ancienneté s'apprécie et se calcule, non pas à compter de la conclusion du contrat de travail, mais à compter de la date d'ouverture d'un droit et de sa date d'exigibilité.
Attention à la rédaction dans les contrats

Classification

La nouvelle classification s'applique, immédiatement et de plein droit, à la date prévue par l'accord, aux contrats de travail en cours.
Attention aux surclassements contractualisés + impact sur les droits attachés à la classification.
Attention aux cadres devenant non-cadres et à l'application de l'art.68 CCNM

Période d'essai

Application de plein droit de la nouvelle convention collective dès son entrée en vigueur + inapplicabilité des clauses moins favorables du contrat de travail.
Attention à la durée des périodes d'essai initiales/
renouvellement des contrats signés à compter d'août 2023

Clause de mobilité

La clause contractuelle de mobilité, ne pouvant déroger en un sens moins favorables aux intérêts des salariés = clause inefficace seules les stipulations de la CCNM s'appliqueront à ces salariés
Notre conseil : ne pas mobiliser la clause OU enrichir le contenu de l'emploi du salarié avec, le cas échéant, son accord afin que le salarié occupe effectivement un emploi relevant du groupe d'emplois D.

Clause de non-concurrence

Principes : appréciation des conditions de validité de la CNC au moment de sa conclusion
Attention : pour les CNC antérieures au 1^{er} janvier 2024 : articulation différentes sources de la CNC (contrat de travail, convention collective) réglée par le principe de faveur

Prime d'ancienneté

Application d'une nouvelle formule de calcul + d'une garantie en cas de baisse du montant de la prime d'ancienneté
Mention dès janvier 2024 de la prime d'ancienneté, et le cas échéant, du complément sur une ligne à part du bulletin de paie = 2 lignes

Article 69 CCNM

Application d'une garantie en cas de baisse de la rémunération totale due à l'attribution du classement résultant de la première application de la CCNM
Eviter toute baisse de rémunération annuelle totale au 01.01.2024

Maladies chevauchantes

Crédit d'indemnisation apprécié par année et par arrêt = le salarié doit être rempli de ses droits au titre de chaque arrêt et de chaque année. Application du nouveau crédit d'indemnisation, mais sous déduction de ce que le salarié a déjà perçu au titre de l'indemnisation versée en 2023. Pour les salariés relevant des groupes d'emplois A à E et disposant d'un arrêt de travail en cours au 1^{er} janvier 2024 = déduction uniquement des jours indemnisés à 100 % et non pas ceux indemnisés à 75 %

Maladie chevauchante avec changement de classification

Art. 68 CCNM : Maintien des dispositions applicables au cadre en matière de GMS pour le temps qu'il tient le même emploi
Non cadre → Cadre : Bénéfice immédiat du crédit d'indemnisation afférent

MESURES TRANSITOIRES DE LA NCCNM

Synthèse mesures transitoires de la NCCNM

Sort des décisions unilatérales « tps de travail »

Absence de disparition automatique des décisions unilatérales « tps de travail » prises en application des actuels accord de branche.

Conseil de réviser ou de supprimer les DU mettant en place d'actuels dispositifs de branche relatifs au temps de travail pour se fonder sur la CCNM

Décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Possibilité de continuer à faire application des actuels dispositifs d'aménagement du temps de travail (cycles, JRTT, modulation) jusqu'à la fin de la période de décompte en cours au 01.01.2024
Mise en conformité avec la CCNM à l'issue de la période de décompte en cours, pour la nouvelle période de décompte.

Conventions de forfait annuel en heures et en jours

Poursuite de plein droit des conventions individuelles de forfait valablement conclues sur le fondement de l'ANB du 28 juill.1998, sans qu'il y ait lieu de recueillir l'accord du salarié.

Attention : disposition transitoire applicable aux seules conventions valablement conclues

Contingents d'heures supplémentaires

Application immédiate des contingents prévus par la CCNM au 01.01.2024.

Absence de formalité particulière au 01.01.24 = application automatique des nouveaux contingents

Période d'acquisition des CP

A compter du 01.01.2024 : définition de la période d'acquisition selon le choix de l'entreprise. Attention à la gestion de la période transitoire correspondant au chevauchement des périodes d'acquisition en cas de changement de période d'acquisition.

Acquisition CP en cas de maladie

Périodes de maladie simple assimilées à du temps de travail effectif au 01.01.2024.

Application des nouvelles règles d'assimilation dès l'entrée en vigueur de la CCNM, sous déduction des périodes déjà assimilées en vertu de la CCT ou de la CCNIC.

Congés payés supplémentaires

Création d'un groupe fermé permettant le maintien des anciens droits aux salariés présents au 31.12.23 si ceux-ci sont plus favorables que ceux prévus par la CCNM

Attention : évaluer la population concernée par le groupe fermé au 01.01.24 et établir chaque année les droits ainsi que leur maintien ou leur sortie dans le groupe

Congés pour événements familiaux

Création de nouveaux CEF ou augmentation du nombre de jours accordés pour certains.

Attention : le droit applicable est celui de la date de l'évènement et non celui du fait générateur, lorsque différents.

Congé maternité

Ajout de la condition d'ancienneté et du maintien à 100%, distinct de certains droits applicables avant le 01.01.2024.

Application du droit applicable à l'ouverture du droit.

Aménagements plus favorables possible.

Synthèse mesures transitoires de la NCCNM

Préavis (démission, licenciement, départ et mise à la retraite)

2 principes envisageables en cas de préavis en cours au 1^{er} janvier 24 : durée du préavis définie à la date de notification vs/ application du principe de faveur.

Différentes solutions possibles à étudier en fonction du comparatif « durée de préavis antérieure/durée préavis CCNM » → étude au cas par cas

Montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement

Lorsque le licenciement a été notifié antérieurement au 01.01.2024 et que la fin du préavis intervient après cette date, 3 options s'offrent à l'employeur concernant l'ouverture du droit et le montant de l'indemnité.

Évaluer, en fonction de la situation du salarié et celle de l'entreprise l'option la plus adéquate.

Indemnité de rupture conventionnelle homologuée individuelle

Lorsque le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle applicable avant le 01/01/24 > indemnité CCNM, 2 solutions sont envisageables : application des anciennes dispositions ou principe de faveur
Solution conseillée :

1. Vérification du montant de l'indemnité de rupture spécifique à la date de rupture effective du contrat
2. Comparaison du montant calculé entre les anciennes et les nouvelles dispositions à cette date.
3. Versement de l'indemnité la plus favorable

10 minutes pour répondre à vos questions

Ateliers et RJM à venir

Prochaines étapes, prochaines rencontres ...

➤ Les prochaines Réunions Mensuelles :

- Le mardi 16 janvier de 9h à 12h30 à Grenoble en présentiel : **Nouvelle relation de confiance et Loi de Finances pour 2024**
- Le mardi 13 février de 14h15 à 16h15 en visio : **Gestion des Forfaits jours**

➤ Les prochains Ateliers en présentiel à Grenoble et Villefontaine :

- Le vendredi 15 décembre 2023 de 9h à 11h
- Le vendredi 26 janvier 2024 de 9h à 11h
- Le vendredi 23 février 2024 de 9h à 11h

Avançons ensemble !



Merci de votre participation