

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

THÈME RÉMUNÉRATION

Lionel GONZALES, Laurence TUR
Juristes UDIMEC

Visio-conférence Grenoble, le 21 mars 2023





I- Flash spécial - Veille juridique

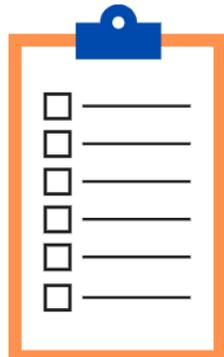
- Nouveaux textes sur la présomption de démission et l'abandon de poste ;
- Evolutions jurisprudentielles sur le lanceur d'alerte et le temps de travail (Forfait en jours, temps de pause, forfait jours réduits) ;
- Obligation de neutralité dans l'entreprise ;
- Alerte sur les arnaques au RIB ;
- Points sur l'évolution des minima conventionnels pour 2023 et sur la prévoyance.



II - Nouvelle convention collective – Thème rémunération

- Méthodologie à suivre ;
- Rappel des principales évolutions en matière de rémunération (SMH, prime ancienneté, contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail, remboursement de frais professionnels, Salariés auteurs d'une invention, Garantie conventionnelle de rémunération) ;
- Echanges sur vos bonnes pratiques et des éventuelles difficultés rencontrées ;
- Vos attentes et besoins.

I - Flash spécial – Veille juridique



Votre actualité :

- Nouveaux textes sur la **présomption de démission** et l'abandon de poste ;
- **Evolutions jurisprudentielles** sur le lanceur d'alerte et le temps de travail (Forfait en jours, temps de pause, forfait jours réduits) ;
- Obligation de **neutralité dans l'entreprise** ;
- Alerte sur les **arnaques au RIB** ;
- Points sur l'évolution des minima conventionnels pour 2023 et sur la prévoyance, dans **la métallurgie**.

Présomption de démission et abandon de poste

- Les abandons de poste représentent 71 % des licenciements pour faute grave ou lourde (Dares)
- Nouvel **article L. 1237-1-1** (art 4 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au marché du travail en vue du plein emploi).



« Le salarié qui a abandonné volontairement son poste **et** ne reprend pas le travail après avoir été **mis en demeure** de justifier son absence **et** de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai. »

Le salarié qui conteste cette rupture peut saisir le conseil de prud'hommes. Directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Décret en attente

Projet de R 1237-13 :
Délai minimal de 15 jours
calendaires.
A compter de la « première
présentation » de la mise en
demeure.

Protection des lanceurs d'alerte

- **Protection des lanceurs d'alerte :**
Art. L. 1121-2

« **Aucune personne ne peut être sanctionné**, ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte.../..., pour avoir signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la loi no 2016-1691 du 9 décembre 2016. »

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe **et de bonne foi**, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

- **Charge de la preuve aménagée**

En cas de recours contre une mesure de représailles, c'est à la partie défenderesse de prouver que sa décision est dûment justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé (**Cass. soc., 1er févr. 2023**, n° 21-24.271), dès lors que le demandeur présente des éléments de fait qui **permettent de supposer qu'il a signalé ou divulgué des informations** dans les conditions prévues par la loi.



Evolutions sur le temps de travail



Forfait jours :

- Forfait Réduit et temps partiel ?
- **Autonomie** : c'est pas la taille qui compte

La taille de l'entreprise et la présence d'autres salariés dans la structure, ne sont pas des éléments permettant d'apprécier le critère d'autonomie.

Cass. Soc. , 25 janvier 2023, n° 21-16.825

- **Suivi effectif de la charge de travail**

Le contrôle de l'amplitude et de la charge de travail, et du bénéfice des temps de repos, ne peut reposer exclusivement sur la tenue d'un entretien annuel avec le salarié, ni sur l'engagement du salarié de veiller lui-même au respect des temps de repos.

Cass. soc., 9 novembre 2022, n° 21-13.389

Droit au repos et télétravail : la preuve repose sur l'employeur

La preuve des heures de travail n'incombe spécialement à aucune des parties (C. trav., art. L. 3171-4)

*Le respect du **droit au repos** et des limites quotidienne et hebdomadaire de travail pèse exclusivement sur l'employeur.*

Décès lors d'un accident de trajet

Épuisement psychologique signalé au médecin

Attention aux mails...

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1352 du 14 décembre 2022, Pourvoi n° 21-18.139

Obligations de neutralité dans l'entreprise

- **Art. L. 1321-2-1**

(L. no 2016-1088 du 8 août 2016, art. 2)

« **Le règlement intérieur** peut contenir des dispositions inscrivant le **principe de neutralité** et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. »



Risque en cas d'interdiction non conforme :

= discrimination

= nullité de la mesure prise

Ainsi, **l'employeur peut imposer la neutralité** dans l'entreprise mais à **plusieurs conditions** :

- Mention du règlement intérieur (ou note de même valeur)
- Générale et indifférenciée : signes religieux, politiques et philosophiques ;
- Que les salariés ayant des **contacts avec la clientèle**.

“Recherche préalable de reclassement à un poste sans contact clientèle”

Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 13-19.855, n° 2484 FP - P + B + R + I

Attentions arnaques aux RIB !

BNP PARIBAS Relevé d'identité bancaire (RIB)

Domiciliation
YYYYYYYYYY (0XXXX)

Code Banque	Code Guichet	Numéro de compte	Clé RIB
30004	0XXXX	0XXXXXXXXXX	XX

RIB : 30004 00000 0000000000 00
IBAN : FR00 0000 0000 0000 0000 0000 000
BIC : BNPAAA AAAA AAAA

Courriels de salariés informant d'un changement de situation

L'escroquerie au faux RIB consiste en un **changement frauduleux des coordonnées de paiement d'un fournisseur** au profit d'un tiers escroc.

1. sensibilisations internes.
2. le contre-appel du fournisseur.
3. la validation du changement de RIB.



Dans les 24 h : Il est possible d'envisager à certaines conditions la procédure de « **recall** » de virement, ou rappel des fonds, prévue par le **Règlement européen 260/2012**.

Si les sommes sont encore disponibles sur le compte et si la banque appartient à l'espace unique de paiement en euros (SEPA).

- Minimas conventionnels

- Évolution du panier de nuit à **7,13** euros pour 2023
- Précédent TEGA revalorisé au **10 octobre 2022**
- **TEGA 2023 en cours de négociation...**
- **TEGA 2024 de la CCN** (datant de 2021) en renégociation

- Prévoyance

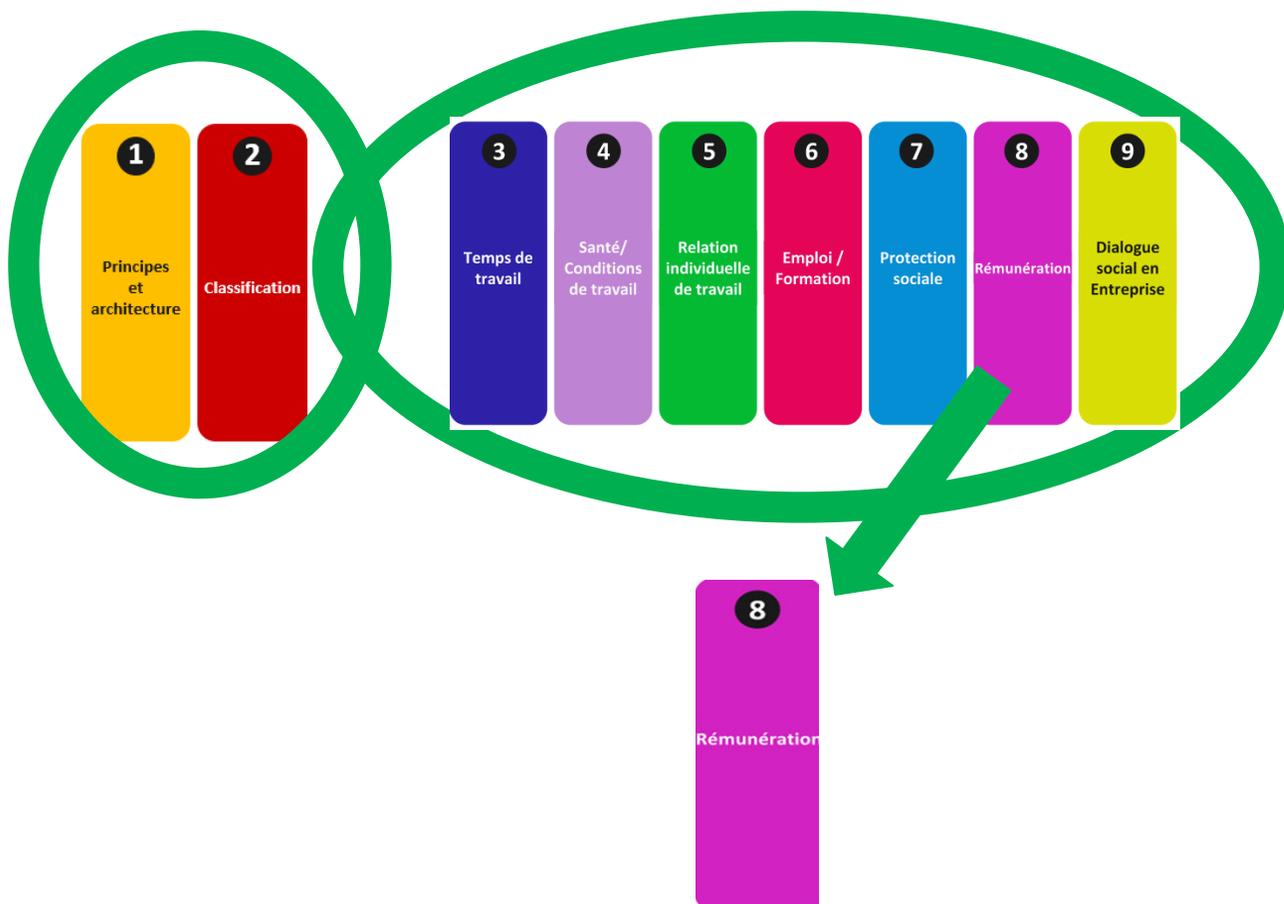
Signature d'un **Avenant n°1 en date du 22 février 2023**, à l'Accord territorial initial du 29/8/2022, apportant quelques modifications **mineures** aux règles conventionnelles impératives

Les **nouvelles grilles de garanties minimales** à respecter **en prévoyance lourde** et **frais de santé** sont sur le site internet de l'UDIMEC

Les garanties **DES** sont fixées pour 2023, pour le **régime de branche**.

Pour les régimes propres, les entreprises doivent fixer des actions à leur niveau.

II - Nouvelle convention collective – Thème rémunération



Vos rappels :

- Méthodologie à suivre ;
- Rappel des principales évolutions en matière de rémunération (SMH, prime ancienneté, contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail, remboursement de frais professionnels, Salariés auteurs d'une invention, Garantie conventionnelle de rémunération) ;
- Echanges sur vos bonnes pratiques et des éventuelles difficultés rencontrées ;
- Vos attentes et besoins.

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

**Méthodologie à suivre
pour analyser les nouvelles dispositions conventionnelles**

MÉTHODOLOGIE A SUIVRE

Lien d'accès sur le site UDIMEC :
<https://www.udimec.fr/publications/base-documentaire>

udimec
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Rechercher

COLLABORATEUR UDIMEC
DÉCONNEXION

Suivez-nous sur

Qui sommes-nous ? ▾ Expertises ▾ Actualités Publications ▾ Contacts ▾

Publications / Base documentaire

Base documentaire

Vous trouverez ici un ensemble de documentations sur les thématiques :

- **New** : [Nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie](#)
- [Social et juridique](#)
- [Hygiène, Sécurité, Environnement et Conditions de travail](#)
- [Service Emploi](#)
- [Données économiques](#)
- [Mobilité internationale, Immigration professionnelle, Détachement transnational de travailleurs](#)

Vous trouverez différents types de documents, notamment :

- Les **conventions collectives** de la métallurgie et leurs **avenants** (en accès libre)
- Des **IS** : « Informations Sociales » de l'UIMM reprenant l'essentiel des règles sur différents thèmes
- Des **fiches pratiques** pour servir de guide rapide sur un sujet particulier
- Des **modèles et exemples** pour faciliter la création de documents contractuels ou de GRH
- Les **supports de réunions** telles que les présentations de nos réunions RH...

Ces documents disponibles à la consultation en ligne et en téléchargement sont réservés aux adhérents de l'Udimec.

Les documents mis à votre disposition dans cette base documentaire sont des exemples qui doivent être adaptés au contexte spécifique de chaque entreprise.

Rechercher par

Mot-clé

Rechercher

Type document

Tout

Date de création

Tout

Rechercher par thématique

- [Social et juridique](#)
- [HSE et Conditions de travail](#)
- [Service Emploi](#)
- [Données économiques](#)
- [Présentation des réunions](#)

Conventions collectives

udimec
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

MÉTHODOLOGIE A SUIVRE

Nouvelle convention collective nationale de la métallurgie

L'Udimec vous a préparé une gamme d'outils pour que cette transformation soit une réussite !

**nouvelle
convention
collective**
l'industrie de demain
s'écrit aujourd'hui

TEXTES NATIONAUX

• **Nouvelle convention collective nationale de la métallurgie** du 7 février 2022 (IDCC n° 3248) modifiée par l'avenant du 1er juillet 2022 et par l'avenant du 30 septembre 2022.

• **Arrêté du 14 décembre 2022 portant extension de la convention collective nationale de la métallurgie**

La nouvelle convention collective nationale (CCN), unique pour tous les salariés (cadres et non-cadres) entrera en vigueur dans nos entreprises le 1er janvier 2024.

Toutefois, les dispositions sur la protection sociale entreront en vigueur le 1er janvier 2023.

TEXTES TERRITORIAUX

• **Avenant de "révision-extinction" du 29 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales de la Convention collective des Mensuels des Industries des Métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1er octobre 2001 (IDCC n° 2221)**

• **Accord autonome du 29 juin 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales**

• **Accord autonome du 29 août 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales en matière de PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (version consolidée avec les modifications de l'avenant suivant) modifié par son Avenant n°1 en date du 22 février 2023**

Supports de présentation des réunions organisées par l'Udimec

- (17 février et 1er mars 2022) - Évolution du dispositif conventionnel dans la métallurgie
- (1er mars 2022) - Vidéo de la réunion : Évolution du dispositif conventionnel dans la métallurgie
- (24 mars 2022) - La rémunération et les déplacements professionnels
- (13 avril 2022) - Le dialogue social en entreprise
- (17 mai 2022) - Les relations individuelles dans la nouvelle convention collective
- (21 juin 2022) - Les durées et les organisations du temps de travail dans la nouvelle convention collective
- (21 juillet 2022) - Le nouveau dispositif de protection sociale de la métallurgie (première présentation avant la signature de l'Accord du 29 août 2022)
- (15 septembre 2022) - Le nouveau dispositif de protection sociale de la métallurgie (présentation MAJ suite à la signature de l'Accord du 29 août 2022)

Vidéo de la visioconférence du 15 septembre 2022

En complément : **Contacts des institutions de prévoyance pour les régimes branche** (mis à jours le 01/03/2023) (AG2R LA MONDIALE et MALAKOFF HUMANIS)

- (22 septembre 2022) : Impact de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective sur les normes d'entrepris
- (13 décembre 2022) : Impact de la nouvelle convention collective sur les contrats de travail

Documents et fiches pratiques :

- Fiche pratique : **To do list entreprises**
- Fiche pratique : **Les clauses impératives - Aide à la vérification des normes internes**
- Fiche pratique : **Délais de modification des normes internes de l'entreprise**
- Étude juridique UIMM : **Impact de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie sur les normes d'entreprise**
- Fiche pratique : **Nouvelle classification des alternants**

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE :

Attention ! Les entreprises métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes sont tenues de respecter l'accord territorial du 29 août 2022, tel que modifié par avenant n°1 du 22 février 2023 ! (voir la version consolidée de l'accord du 29/08/2022).

Les régimes branche nationaux (commercialisés sous la marque "Coeur Industrie") ne sont pas conformes aux règles territoriales.

- Note synthétisant les informations principales et outils à votre disposition (MAJ le 09/03/2023)
- Voir les supports de présentation et la vidéo des réunions des 21 juillet et 15 septembre 2022 (ci-dessus).

En complément concernant les régimes BRANCHE territoriaux :

- **Contacts des institutions de prévoyance pour les régimes branche** (AG2R LA MONDIALE et MALAKOFF HUMANIS) (mis à jour le 01/03/2023)

• **Tableaux des garanties (socle et options) et montant des cotisations** - Attention : prendre en compte les modifications de l'avenant n°1 du 22/02/2023 sur les garanties !

- **Modèle de note de direction en cas d'application directe de l'accord territorial** (format word) (MAJ le 09/03/2023)

En cas de régimes PROPRES entreprise : MODELES DE DUE (décision unilatérale de l'employeur) et d'ACCORDS COLLECTIFS pour intégrer les nouvelles règles de la protection sociale depuis le 1er janvier 2023. (Ci-après : documents mis à jour le 01/12/2022)

- DUE prévoyance lourde
- DUE remboursement de frais de santé
- Accord collectif prévoyance lourde
- Accord collectif remboursement de frais de santé

FICHES PRATIQUES SUR LES NOUVELLES REGLES DE L'ACCORD TERRITORIAL DU 29 AOÛT 2022 tel que modifié par avenant n°1 du 22/02/2023 :

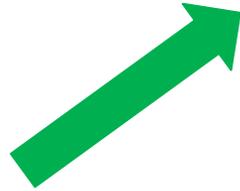
- Fiche **MODALITÉS D'INTÉGRATION des NOUVELLES RÈGLES** (MAJ le 09/03/2023)
- Fiche **COTISATION MINIMALE PATRONALE OBLIGATOIRE** (MAJ le 09/03/2023)
- Fiche **SOCLE MINIMAL de GARANTIES** (MAJ le 09/03/2023)

- Fiche **DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ (DES)** (MAJ le 09/03/2023)
- Actions proposées en 2023 - Prévoyance lourde
- Actions proposées en 2023 - Frais de santé

Nos programmes d'accompagnements pour la classification des emplois

- 1 - **Accompagnement à la nouvelle convention** : la boîte à outils de l'Udimec
- 2 - **Se préparer au futur système de classification** (Nouveau : calendrier des journées de formation 2023)
- 3 - **Accompagnement individuel** : identifier, décrire, coter, et classer les emplois
- 4 - Les informations et données du site national

MÉTHODOLOGIE A SUIVRE



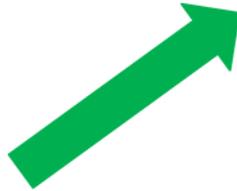
« **TO DO LIST** » de l'entreprise
Nouvelle convention collective

Lien d'accès sur le site
UDIMEC :
<https://www.udimec.fr/publications/base-documentaire>

Rémunération	Commentaires et/ou calendrier
Etapas communes à tous les éléments de rémunération	
<ol style="list-style-type: none">1) Lister tous les accords d'entreprise afin de les adapter le cas échéant2) Lister les contrats de travail, décisions unilatérales, usages afin de les adapter le cas échéant3) Se rapprocher du juriste référent sur les modalités de mise en conformité des nouvelles dispositions (révision, dénonciation accord entreprise, DUE, usages, avenants...)4) Informé et consulter le CSE sur la rémunération (prime d'ancienneté, d'équipe, de nuit, etc....)5) Communiquer aux salariés les changements (prime d'ancienneté, d'équipe, de nuit, etc....)6) Mettre en œuvre les modalités de mise en conformité définie avec le juriste référent et notamment des NAO7) Paramétrer les nouvelles dispositions au niveau de la paie et du SIRH au besoin	<p>Applicable à compter du 1^{er} janvier 2024</p> <p>Préparation des modifications en fonction des délais notamment des services gestionnaires de paie</p>



MÉTHODOLOGIE A SUIVRE



LES CLAUSES IMPERATIVES DANS LE DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE LA METALLURGIE AU 01.01.2024

FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

Lien d'accès sur le site
UDIMEC :

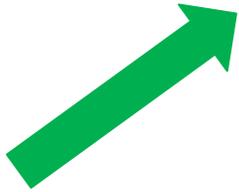
<https://www.udimec.fr/publications/base-documentaire>

- Aide à la vérification des normes internes -

Du fait de la loi ou de la volonté des partenaires sociaux de branche, **certaines dispositions** conventionnelles sont **juridiquement impératives** : elles ne peuvent donc **pas faire l'objet de dispositions moins favorables par accord d'entreprise**. Il s'agit, pour le nouveau dispositif conventionnel de la Métallurgie applicable au 01 01 2024 (hors protection sociale complémentaire, qui entre en vigueur de façon anticipée), **des dispositions des « blocs 1 et 2 »** ci-dessous.

Toutes les autres dispositions relèvent du « bloc 3 » ; pour ces dernières, **les accords d'entreprises, même antérieurs, peuvent déroger aux dispositions conventionnelles, y compris de manière moins favorable**, mais dans le respect de l'ordre public légal.

MÉTHODOLOGIE A SUIVRE



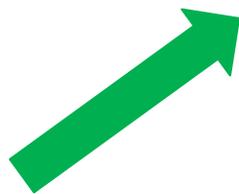
« **TO DO LIST** » de l'entreprise
Nouvelle convention collective

Lien d'accès sur le site
UDIMEC :

<https://www.udimec.fr/publications/base-documentaire>

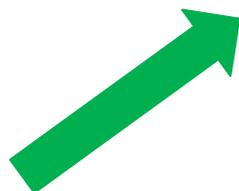
Incidences du changement sur les normes internes de l'entreprise	
Maintien des accords d'entreprise sur les sujets non impératifs Matières dans lesquelles l'accord de branche est impératif :	Dès 2022
<ul style="list-style-type: none">• Les salaires minima hiérarchiques• Les classifications• Les garanties complémentaires de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale• La durée du travail, la répartition et à l'aménagement des horaires, énoncées à l'article L. 3121-14, au 1o de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22• Les mesures sur les CDD et contrats de travail temporaire• Les CDI de chantier ou d'opération• L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes• Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai	

MÉTHODOLOGIE A SUIVRE



Les rémunérations		
Thèmes	Nouvelles dispositions / Actions/ Observations	Calendrier et périodes transitoires
<i>Lister tous les accords d'entreprise et les normes internes afin de les adapter le cas échéant.</i>		
<i>Nouveau RMH. Bloc 1</i>	Régime national unifié dès 2024 <i>Montants 2024 prévus par l'annexe 6 de la convention.</i>	Période transitoire de 6 ans jusqu'en 2030 pour les entreprises de 150 salariés et moins , si évolution de plus de 5% et concerne 25 % de l'effectif.
<i>Prime d'ancienneté Bloc 3</i>	Evolution annuelle. Maintien de la négociation territoriale en Isère de la valeur du point	Entrée en vigueur 2024. Maintenir la prime 2023 si plus favorable
<i>Garantie de rémunération Bloc 3</i>	L'année 2023 sera la référence de comparaison : vigilance pour les évolutions salariales en 2023 ! Le travail à réaliser : 1) Calculer l'assiette de la garantie de rémunération pour chaque salarié 2) Comparer avec les revenus de l'année 2023 3) Calculer l'indemnité différentielle 4) Au 31 décembre 2024 , s'assurer de l'évolution de l'indemnité différentielle	Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024 A réaliser en fin 2024
<i>Invention des salariés Bloc 3</i>	Forfait de 300 euros pour les inventions de mission.	Entrée en vigueur 2024
Vérifier l'évolution des diverses primes. <i>Bloc 3</i>	<i>Notamment prime d'équipes, travail de nuit, du dimanche ou jours fériés, etc...</i>	Entrée en vigueur 2024
<i>Rémunération des alternants</i>		Entrée en vigueur 2024
<ul style="list-style-type: none"> • Anticiper paramétrages pour la mise en conformité des paie • Prise en compte des nouveautés de rémunération dans le cadre des NAO 		

Délais de modification des normes internes de l'entreprise



FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

Lien d'accès sur le site UDIMEC :

<https://www.udimec.fr/publications/base-documentaire>

La nouvelle convention collective entrera en application le 1^{er} janvier 2024 et dès le 1^{er} janvier 2023 pour la prévoyance.

A ces dates, les normes internes de l'entreprise vont continuer de s'appliquer et ne seront pas remises en cause automatiquement. Cependant, il peut être nécessaire d'en modifier certaines.

1. L'employeur doit faire **un état des lieux des accords collectifs, des usages et des dispositions contractuelles**.
2. Après cet état des lieux, l'entreprise appréciera l'opportunité d'adapter ses normes internes, afin d'éviter toute situation de cumul indésirable.

Les différentes formes de révision doivent intervenir selon les délais suivants :

PROCEDURES ET DELAIS LEGAUX DE MODIFICATION		
ACCORDS COLLECTIFS	Avenant de révision ou nouvel accord	Sans délai
	Dénonciation (conservatoire ou effective)	Préavis prévu par l'accord, à défaut délai de 3 mois + 12 mois = 15 mois
	Accord de substitution	Dans le délai de 15 mois
USAGES DUE, ENGAGEMENTS UNILATERAUX, ACCORDS ATYPIQUES	Procédures de modification ou dénonciation (Information et/ou consultation du CSE, notification individuelle, préavis)	Délai « raisonnable », selon les circonstances, entre 3 mois et 12 mois.
CONTRAT DE TRAVAIL	Modification d'un commun accord des parties pour les éléments essentiels du contrat (Avenant).	Sans délai
		1 mois en cas de motif économique

Le contenu UDIMEC à lire

Etape 1

Supports de présentation des réunions organisées par l'Udimec

- (22 septembre 2022) : [Impact de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective sur les normes d'entreprise](#)
- (13 décembre 2022) : [Impact de la nouvelle convention collective sur les contrats de travail](#)

Etape 2

Documents et fiches pratiques

- Étude juridique UIMM : [Impact de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie sur les normes d'entreprise](#)

Etape 3

Supports de présentation des réunions organisées par l'Udimec

- (17 février et 1er mars 2022) - [Évolution du dispositif conventionnel dans la métallurgie](#)
- (1er mars 2022) - [Vidéo de la réunion](#) : évolution du dispositif conventionnel dans la métallurgie
- (24 mars 2022) - [La rémunération et les déplacements professionnels](#)
- (13 avril 2022) - [Le dialogue social en entreprise](#)
- (17 mai 2022) - [Les relations individuelles dans la nouvelle convention collective](#)
- (21 juin 2022) - [Les durées et les organisations du temps de travail dans la nouvelle convention collective](#)
- (21 juillet 2022) - [Le nouveau dispositif de protection sociale de la métallurgie](#)
(première présentation avant la signature de l'Accord du 29 août 2022)

Lien d'accès sur le site UDIMEC : <https://www.udimec.fr/publications/base-documentaire>

Rappel des principales évolutions en matière de rémunération

- **SMH**
- **Prime ancienneté**
- **Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail**
- **Remboursement de frais professionnels**
- **Salariés auteurs d'une invention**
- **Garantie conventionnelle de rémunération**

- **SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES**

Bloc 1

SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES

Application : spécificités pour la classe F = Cadres débutants (annexe 6)

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise	A partir de 2 ans jusqu'à 4 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise	A partir de 4 ans jusqu'au terme des 6 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise
F	11	26500 €	27560 €	29765 €
	12	28000 €	29120 €	31450 €

Champ D'application

- Une ancienneté de **six années** est une condition du plein exercice, par les débutants, **des emplois du groupe F** (art. 139)

Objectif recherché

- Valoriser la prise progressive d'autonomie et de **responsabilité** (art. 139)

Conséquences

- Barème unique **adapté durant ces six années**
- Les **SMH sont majorés de 4% après deux ans d'ancienneté et de 8% après quatre ans d'ancienneté au sein de la même entreprise**
- Application du barème unique après six ans d'ancienneté dans la même entreprise (art. 139)



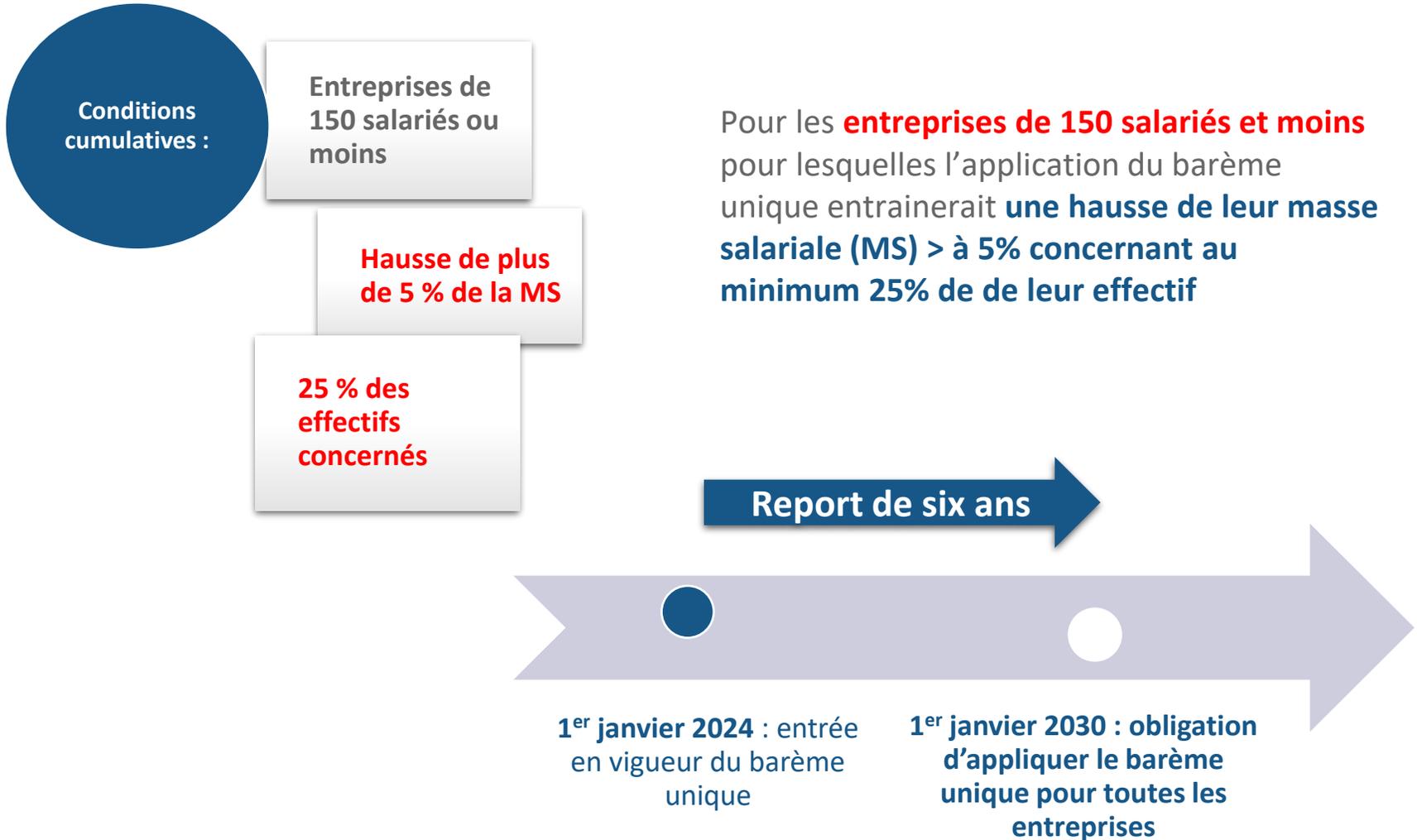
8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Période transitoire (art. 141)



COMMENT DÉTERMINER LE POURCENTAGE D'AUGMENTATION DE LA MASSE SALARIALE ?

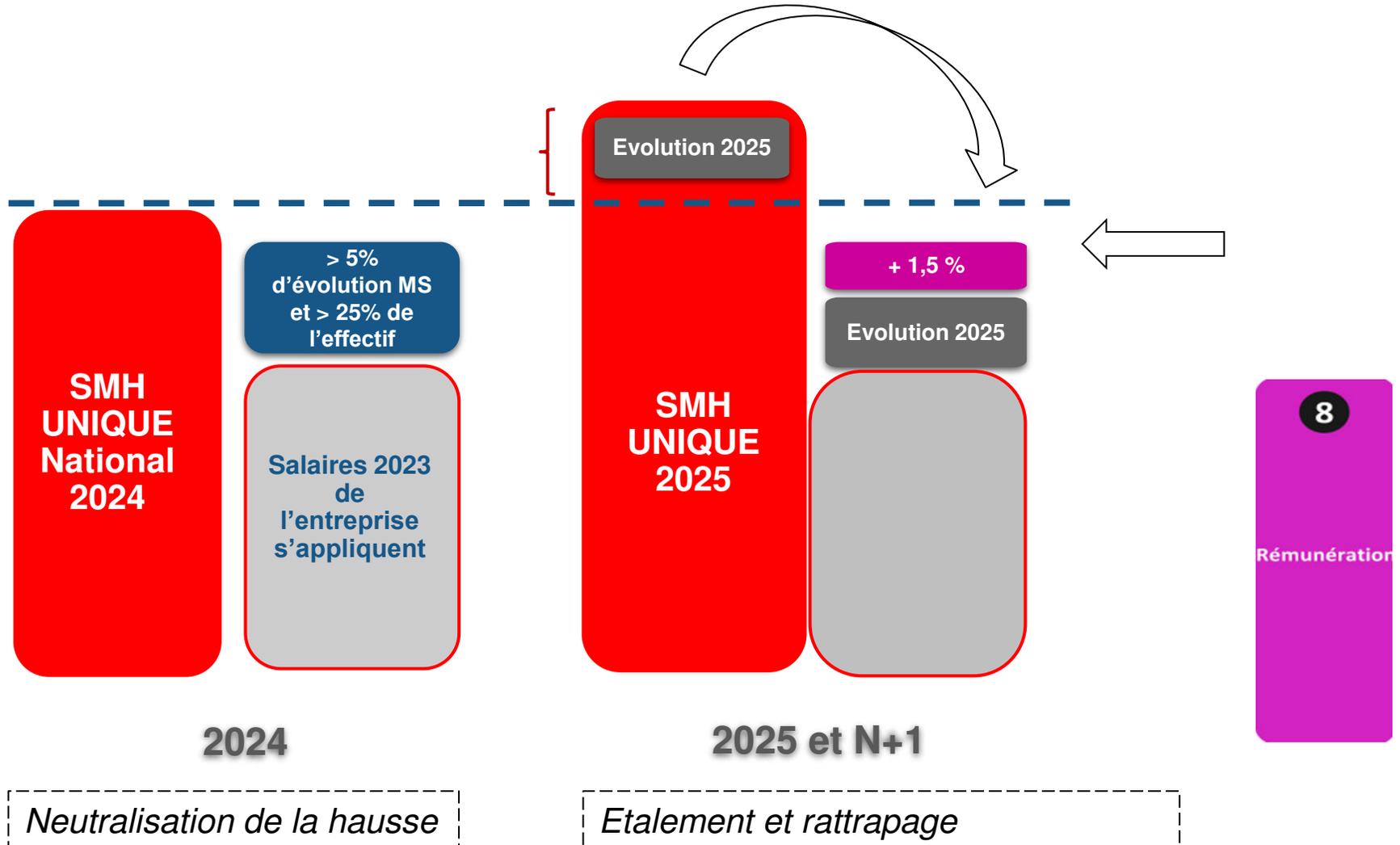


Détermination de la masse salariale prévisionnelle 2024 à **effectif identique** en tenant compte du **SMH applicable au 1^{er} janvier 2024**

Détermination de la masse salariale 2023 à **effectif identique** en tenant compte **du SMH applicable au 1^{er} janvier 2023**

Comparaison des deux masses permettant d'obtenir un pourcentage d'augmentation a lieu au plus tôt dès la connaissance de la masse salariale 2023 et au plus tard avant le 31 mars 2024

Application des SMH : période transitoire (Synthèse)



CCT METALLURGIE
ISÈRE/HAUTES-ALPES

VERSUS

CCN METALLURGIE
APPLICABLE AU 2024

SYNTHESE & COMPARAISON DES CONTENUS
PARTIE : REMUNERATION



SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
Fixation des salaires minima hiérarchique	<p>Article 11, II Article 13.3 et 14.3 Accord du 28 juillet 1998</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modalité de fixation des RMH Fixation par accord collectif territorial • Correspondance avec les coefficients de la classification • Forfait en heures : <ul style="list-style-type: none"> - Horaire hebdomadaire moyen entre 35h et +10%: majoration de 15% du SMH - Horaire hebdomadaire moyen entre 35h et +20%: majoration de 30% du SMH • Forfait en jours : majoration de 30 % du SMH 	<p>Article 138</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modalité de fixation des SMH Fixation par accord collectif national de branche • Correspondance avec les 18 nouvelles classes d'emplois • Forfait en heures : <ul style="list-style-type: none"> - Horaire hebdomadaire moyen entre 35h et +10%: majoration de 15% du SMH - Horaire hebdomadaire moyen entre 35h et +20%: majoration de 30% du SMH • Forfait en jours : majoration de 30 % du SMH
Application des salaires minima hiérarchiques	<p>Article 11, III</p> <ul style="list-style-type: none"> • Application aux RMH des majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires ou pour rémunération forfaitaire • Adaptation des RMH à l'horaire de travail effectif • Calcul des RMH au <i>prorata temporis</i> selon les arrivées, les départs et les absences 	<p>Article 139</p> <ul style="list-style-type: none"> • Application aux SMH des majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires ou pour rémunération forfaitaire • Adaptation des SMH à l'horaire de travail effectif • Calcul des SMH au <i>prorata temporis</i> selon les arrivées, les départs, les absences et en cas de changement de classement du salarié.
Assiette de comparaison des salaires	<p>Article 11, III</p> <ul style="list-style-type: none"> • Éléments pris en compte : Ensemble des éléments bruts de salaires supportant des cotisations. 	<p>Article 140</p> <ul style="list-style-type: none"> • Éléments pris en compte :

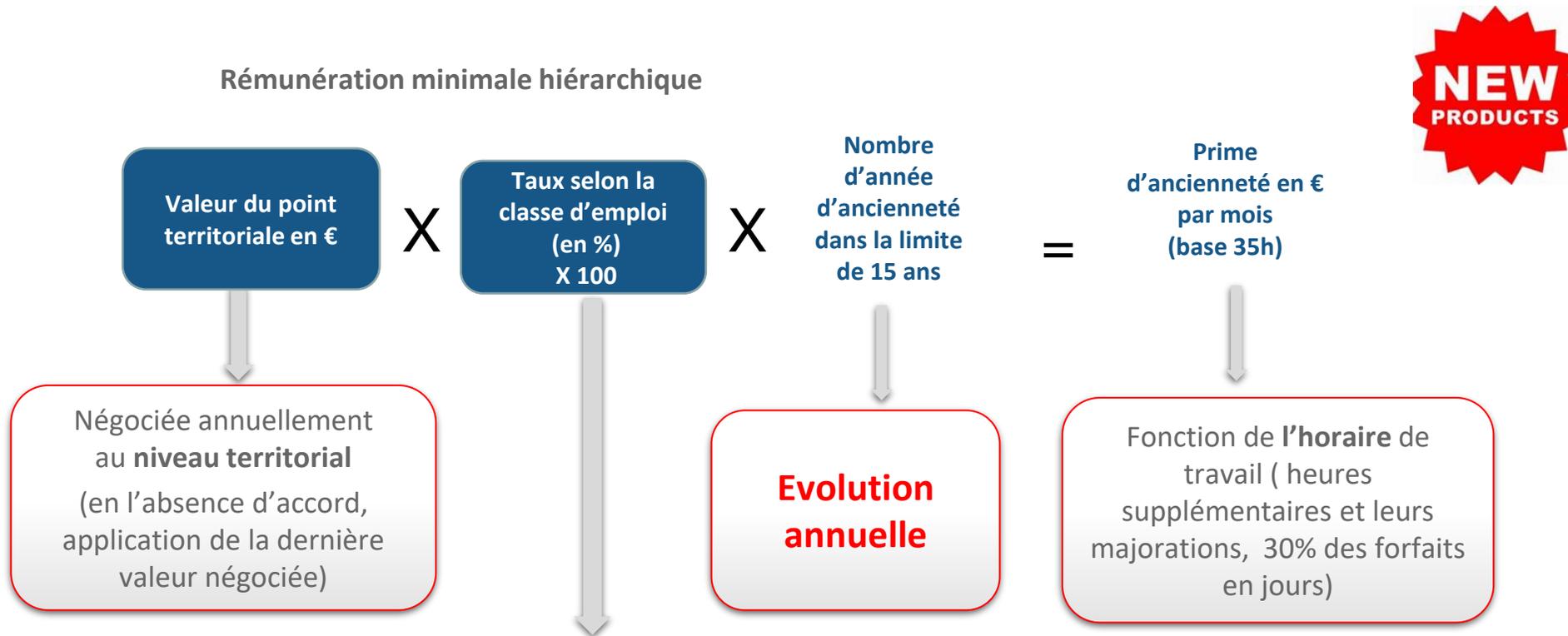
minimal hiérarchiques	<ul style="list-style-type: none"> • Éléments exclus : <ul style="list-style-type: none"> - Primes d'ancienneté conventionnelle ; - Primes ou majorations inhérentes à la nature du travail, pour travail de nuit, du dimanche ou d'un jour férié; - Primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole. - Participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ; - Remboursement de frais professionnels. 	<p>Ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Éléments exclus : <ul style="list-style-type: none"> - Prime d'ancienneté conventionnelle ; - Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ; - Contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ; - Primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ; - Rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission ; - Epargne salariale (primes d'intéressement, de participation et abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) - Frais professionnels.
Période transitoire		Article 141  3 grandes périodes transitoires
Pour plus de détails	Voir Fiche pratique : Nouveaux SMH et période transitoire Voir articles susvisés	

**• TRANSFORMATION
DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ
Bloc 3**

TRANSFORMATION DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ

MODALITÉS DE CALCUL DE LA FUTURE PRIME : (ART. 142)

Champ d'application : salariés **non cadres** compris dans les groupes d'emplois de A à E



Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45%	1,60%	1,75%	1,95%	2,20%	2,45%	2,60%	2,90%	3,30%	3,80%

Sécurisation de la transition = Garantie prime d'ancienneté



CCT METALLURGIE
ISÈRE/HAUTES-ALPES

VERSUS

CCN METALLURGIE
APPLICABLE AU 2024

SYNTHESE & COMPARAISON DES CONTENUS
PARTIE : REMUNERATION



PRIME D'ANCIENNETE

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM																																		
Conditions d'octroi	<p>Article 16</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attribuée aux mensuels en plus du salaire réel • Seuil de déclenchement à partir de 3 ans d'ancienneté et plafonnement à 15 ans • Variation en fonction de l'horaire de travail (HS, temps partiel) 	<p>Article 142</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attribuée aux salariés : groupes d'emplois A à E en plus du salaire réel • Seuil de déclenchement à partir de 3 ans d'ancienneté et plafonnement à 15 ans • Variation en fonction de l'horaire de travail (HS, temps partiel) • Mention sur le bulletin de paie 																																		
Modalités de calcul	<p>Articles 11 /16 et accord 28/07/1998 (art. 14.3)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rémunération minimum hiérarchique (RMH) = valeur unique du point (négo territoriale) x coeff hiérarchique de l'emploi • Prime mensuelle d'ancienneté en € (base 35h) = RMH x taux (%) (entre 3 et 15% selon ancienneté) • SMH majoré de 5% pour les ouvriers et de 7% pour les agents de maîtrise d'atelier • Prime d'ancienneté majorée de 30% pour les non-cadres en forfait annuel en jours • Taux de la prime d'ancienneté <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>Taux</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Après 3 ans</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Après 6 ans</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Après 9 ans</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>Après 12 ans</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>Après 15 ans</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté	Taux	Après 3 ans	3%	Après 6 ans	6%	Après 9 ans	9%	Après 12 ans	12%	Après 15 ans	15%	<p>Article 142</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rémunération minimum hiérarchique (RMH) = valeur unique du point (négo territoriale) x taux selon la classe d'emploi (en%) x 100 • Prime mensuelle d'ancienneté en € (base 35h) = RMH x nombre d'années d'ancienneté (de 3 à 15 ans max) • Taux de la prime d'ancienneté : <table border="1"> <thead> <tr> <th>Classe d'emplois</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> <th>8</th> <th>9</th> <th>10</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Taux %</td> <td>1.45</td> <td>1.6</td> <td>1.75</td> <td>1.95</td> <td>2.2</td> <td>2.45</td> <td>2.6</td> <td>2.9</td> <td>3.3</td> <td>3.8</td> </tr> </tbody> </table>	Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Taux %	1.45	1.6	1.75	1.95	2.2	2.45	2.6	2.9	3.3	3.8
Ancienneté	Taux																																			
Après 3 ans	3%																																			
Après 6 ans	6%																																			
Après 9 ans	9%																																			
Après 12 ans	12%																																			
Après 15 ans	15%																																			
Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																										
Taux %	1.45	1.6	1.75	1.95	2.2	2.45	2.6	2.9	3.3	3.8																										
Période transitoire		<p> Si montant de la prime d'ancienneté < à celui perçu en décembre 2023 = complément mensuel de rattrapage</p>																																		

**CONTREPARTIES SALARIALES
À CERTAINES ORGANISATIONS
PARTICULIÈRES DU TRAVAIL**

Bloc 3

Les organisations particulières du travail visées

Contrepartie salariale au
titre du travail en
équipes successives
(art. 144)

Contrepartie salariale au
titre du travail habituel
de nuit
(art. 145)

Contrepartie salariale au titre du travail
accompli exceptionnellement de nuit, un
dimanche et/ou un jour férié
(art. 146)

8

Rémunération

Travail en équipes successives (Art. 144)

CC Isère :

Art 18 Travail en équipes successives de 6 heures ininterrompues :
Pause payée de 20 minutes ou 30 minutes.



Qui ?	Montant ?	Tempéraments
<ul style="list-style-type: none">Les salariés qui travaillent en équipes successives (2, 3, 4, 5, 6 équipes successives (sans chevauchement, chevauchantes, fixes, tournantes)	<ul style="list-style-type: none">Une prime d'un montant égal à 30 min sur la base du SMHPour chaque poste accompli	<ul style="list-style-type: none">Contrepartie non versée en cas d'arrêt supérieur à 1 heurePrincipe de non cumul avec les avantages salariaux versés par l'entreprise au titre du travail en équipes successives, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination



Travail habituel de nuit (Art. 145)



CC Isère : Art 20 Travail de nuit et en excédent de l'horaire journalier = Majoration de 50 %

Qui ?	Montant ?	Tempéraments
<ul style="list-style-type: none">Les salariés qualifiés de « travailleurs de nuit » 	<ul style="list-style-type: none">Une majoration du salaire réel égale à 15% du SMH pour chaque heure de travail réellement effectuée au cours de la plage horaire 21h-6h et à condition que le salarié ait travaillé au moins 6h sur le postePour chaque poste accompli	<ul style="list-style-type: none">Principe de non cumul avec les avantages salariaux versés par l'entreprise au titre du travail de nuit, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit



Travail exceptionnel de nuit, un dimanche et /ou un jour férié (Art. 146)

Quand ?	Montant ?	Tempéraments	CC Isère
<ul style="list-style-type: none"> • Travail exceptionnel de nuit 	<ul style="list-style-type: none"> • Majoration égale à 25% du Salaire de Base / heure de travail réalisée au cours de la plage horaire 21h-6h, pour chaque poste 	<ul style="list-style-type: none"> • La majoration n'exclut pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Art 23 : Rappel exceptionnel hors astreinte : 1h 30 payée en journée, 2h la nuit, 3h le dimanche
<ul style="list-style-type: none"> • Travail exceptionnel un dimanche 	<ul style="list-style-type: none"> • Majoration égale à 100% du SB / heure de travail sur la journée civile, pour chaque poste 	<ul style="list-style-type: none"> • Règle de non cumul : lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé 	<ul style="list-style-type: none"> • Art 21 : Heures exceptionnelles du dimanche = Majoration de 50 % si < 35 h Maj de 100 % si > 35h
<ul style="list-style-type: none"> • Travail exceptionnel un jour férié 	<ul style="list-style-type: none"> • Majoration à 50% du SB / heure de travail sur la journée civile, un jour férié, pour chaque poste 		<ul style="list-style-type: none"> • Art 24 : Jours fériés exceptionnellement travaillés = 100 %, indépendamment des HS



8

Rémunération

CCT METALLURGIE
ISÈRE/HAUTES-ALPES

VERSUS

CCN METALLURGIE
APPLICABLE AU 2024

SYNTHESE & COMPARAISON DES CONTENUS
PARTIE : REMUNERATION



CONTREPARTIES SALARIALES (ORGANISATIONS PARTICULIERES DU TRAVAIL)

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
Contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives	<p>Article 18</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conditions d'ouverture Services continus assurés sans interruption à aucun moment du jour, de la nuit ou de la semaine. Travail par faction réalisé journalièrement d'une seule traite. • Absence de versement de la contrepartie salariale Lorsque la faction est de moins de 6 heures ininterrompues. • Fait générateur 6 heures ininterrompues • Nature de la contrepartie Un repos de 20 minutes payé au taux moyen des heures de travail du mensuel. 	<p>Article 144</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conditions d'ouverture Successions de 2 à 6 équipes sur les mêmes postes (Equipes strictement successives, chevauchantes, fixes, tournantes, etc.). • Absence de versement de la contrepartie salariale Lorsque l'horaire des salariés comporte un arrêt supérieur à 1 heure. • Fait générateur Chaque prise de poste accompli dans le cadre d'une équipe successive • Nature de la contrepartie Versement d'une somme égale à la rémunération de 30 min sur la base du SMH
Contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit	<p>Article 4 ANB 3 janv. 2002</p> <ul style="list-style-type: none"> • Majoration de salaire de 15% du SMB si 6h de travail de nuit pour chaque heure de travail effectuée entre 22h et 6h. • Principe de non cumul avec les avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail de nuit et du travail en équipes successives. • Indemnité de repas pour les services continus ou pour le travail par faction : versement d'une prime de panier si 0h00 est compris dans l'horaire <p> - Contrepartie en repos</p>	<p>Article 145</p> <ul style="list-style-type: none"> • Majoration de salaire de 15% du SMH si 6h de travail pour chaque heure de travail effectuée entre 21h et 6h. • Principe de non cumul avec les avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail de nuit et du travail en équipes successives. • Indemnité de repas lorsque les heures de travail réellement effectuées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures sont au moins égales à 6 heures au cours de cette plage <p> - Contrepartie en repos</p>

<p>Contrepartie salariale au titre du travail accompli exceptionnellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de nuit, • un dimanche • et/ou un jour férié 	<p>Articles 20, 21, 23, 24</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travail de nuit — Majoration de 50 % pour toutes les heures de nuit exceptionnelles faites en semaine en plus des horaires journaliers de travail comprises entre 22 h et 6 h. — Pas de versement de la contrepartie salariale : pour les services continus et les services comportant trois factions par 24 heures. - Panier de nuit : services continus, travail par factions, pour la faction de nuit comprenant minuit dans son horaire. - Travail le dimanche — Dans les services autres que les services continus, les heures effectuées exceptionnellement le dimanche, dans les conditions légales, entre 0 heures et 24 heures = Majoration de 50 % ou 100 % (selon franchissement ou non de la durée légale hebdomadaire du travail) - Non cumul des majorations avec les autres majorations éventuellement dues pour ces mêmes heures de travail (sauf majoration pour heures supplémentaires). - Travail durant un jour férié — Si chômage d'un jour férié légal : maintien de la rémunération. — Si travail exceptionnel un jour férié légal : majoration de 100 % des heures travaillées indépendamment des majorations légales pour heures supplémentaires. 	<p>Article 146</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conditions d'ouverture : Réalisation d'heures de travail exceptionnelles : <ul style="list-style-type: none"> - en horaire de nuit entre 21h à 6h ; - le dimanche - un jour férié - sur le jour de repos autre que le dimanche • Absence de versement de la contrepartie salariale Si plusieurs majorations pour un même travail : Retenir la majoration correspondant au taux le plus élevé. • Taux de la majoration du salaire réel Variable selon le type de travail réalisé : <ul style="list-style-type: none"> - Travail de nuit = Majoration de 25 % du salaire de base pour toutes les heures de nuit entre 21 h et 6 h pour chaque heure exceptionnellement réalisée - Travail le dimanche = Majoration de 100 % du salaire de base pour chaque heure exceptionnellement réalisée - Travail durant un jour férié = Majoration de 50 % du salaire de base pour chaque heure exceptionnellement réalisée
<p>Pour plus de détails</p>	<p>Voir : Présentation <u>Udimec</u> - Réunion mensuelle, Thème rémunération et déplacements professionnelles du 24 mars 2023 > Contreparties salariales Voir articles susvisés</p>	

REMBOURSEMENT DE FRAIS PROFESSIONNELS

Bloc 3

Indemnité de repas de nuit (Art. 147)

Indemnité
de repas
de nuit

Obligatoirement due, dans certaines conditions, **pour tout salarié, travailleur de nuit**, lorsque les heures de travail **réellement** effectuées au cours de la plage horaire comprise **entre 21 h et 6 h** sont au moins égales à **6 h sur cette plage**.

Conditions
d'octroi de
l'indemnité

Si le salarié est contraint de **prendre une restauration sur son lieu de travail** en raison de ses **conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail** (not. travail en équipe, posté, continu, horaires décalés) qui ne lui permettent **ni de rentrer chez lui**, ni d'avoir accès, le cas échéant, au **restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur**.

Si elle est destinée à indemniser des **dépenses supplémentaires de restauration générées** par ces conditions particulières au titre des **jours effectivement travaillés par le salarié**.

Montant



- **Egal au montant d'exonération établi chaque année par l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS)** au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.
- Constitue un remboursement de **frais professionnels**.

~~CC Isère : Art 22
Panier de nuit =
7,13 en 2023~~

8

Rémunération

CCT METALLURGIE
ISÈRE/HAUTES-ALPES

VERSUS

CCN METALLURGIE
APPLICABLE AU 2024

SYNTHÈSE & COMPARAISON DES CONTENUS
PARTIE : REMUNERATION



REMBOURSEMENT DE FRAIS PROFESSIONNELS

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
Indemnité nuit	<p>Article 22</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dénomination Indemnité de panier-de nuit • Bénéficiaires Les mensuels travaillant en services continus ou en factions, pour la faction de nuit comprenant minuit dans son horaire de travail • Montant du panier de nuit = 6.80 € pour 2022. => Formule de calcul du panier de nuit Majoration au 1^{er}/01/ de chaque année : en fonction évolution en % du minimum garanti (C. trav.) 	<p>Article 147</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dénomination Indemnité de repas de nuit • Bénéficiaires <ul style="list-style-type: none"> - Le salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. - Et à condition que le salarié, travailleur de nuit, effectue 6 heures au cours de la place horaire comprise entre 21 h et 6 h du matin. • Montant de l'indemnité de repas de nuit 7.13 € pour 2023 => Formule de calcul de l'indemnité de repas de nuit : Egal au montant d'exonération annuel Acoiss (indemnité de restauration sur les lieux de travail).
Pour plus de détails	<p>Voir : Présentation <u>Udimec</u> - Réunion mensuelle, 24 mars 2023 > <i>remboursement frais professionnels</i> Voir articles susvisés</p>	

- **LES SALARIÉS AUTEURS D'UNE INVENTION**

Bloc 3

Les différents types d'invention

Inventions de mission (art. 149)

- L'employeur se voit attribuer la propriété des **inventions** faites **par le salarié dans l'exécution du contrat de travail** comportant une **mission inventive**, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées.
- **Versement au salarié d'une rémunération supplémentaire égale à 300 €** (sous déduction des sommes ayant le même objet) soit sous forme d'une prime **versée en une ou plusieurs fois**.
- L'employeur examine les modalités d'un éventuel **complément de rémunération** supplémentaire si l'invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise.

Inventions attribuables (art. 150)

- Faites par un salarié soit dans le **cours de l'exécution de ses fonctions**, soit dans le domaine des **activités de l'entreprise**, soit par la connaissance ou l'utilisation des **techniques** ou **moyens** spécifiques à l'entreprise, ou de **données** procurées par elle.
- **Possibilité** pour l'employeur de se faire attribuer la propriété ou la jouissance sous réserve du **paiement d'un juste prix librement négocié entre les parties**.

Inventions ni de mission, ni attribuables (art. 151)

Acquisition possible de l'employeur, d'un commun accord

Prix librement négocié entre les parties.

Isère : Art 43

8

Rémunération



CCT METALLURGIE
ISÈRE/HAUTES-ALPES

VERSUS

CCN METALLURGIE
APPLICABLE AU 2024

SYNTHESE & COMPARAISON DES CONTENUS
PARTIE : REMUNERATION



SALARIES AUTEURS D'UNE INVENTION

	CCT Isère et Hautes Alpes	CCNM
Inventions	<p>Article 43</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventions visées : Inventions dans le cadre de missions inventives • Textes applicables : Textes législatifs, réglementaires et conventionnels. 	<p>Articles 148,149, 150, 151</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventions visées : 3 catégories d'inventions brevetables. • Textes applicables : Articles L.611-7 et s. et R. 611-1 et s du CPI s'appliquent. • Obligation de confidentialité et d'information applicable à l'employeur : Si salarié est auteur d'une invention.
Inventions de mission	<p>Article 43</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventions visées : <ul style="list-style-type: none"> - Inventions dans le cadre de mission inventive correspondant aux fonctions effectives du mensuel, à des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif. • Droit de propriété de l'employeur 	<p>Article 149</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventions visées : <ul style="list-style-type: none"> - inventions faites par le salarié - dans l'exécution du contrat de travail comportant une mission inventive, soit d'études et de recherches - qui lui sont explicitement confiées • Droit de propriété de l'employeur • Rémunération supplémentaire versée au salarié : <ul style="list-style-type: none"> - 300 € - Versement possible sous forme d'une prime en une ou plusieurs fois. • Complément de rémunération supplémentaire éventuel : <ul style="list-style-type: none"> - Sur décision de l'employeur - Si l'invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise.
Inventions attribuables	Article néant	Article 150

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

GARANTIE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE DE RÉMUNÉRATION

Bloc 3

La garantie conventionnelle de rémunération

Niveau de rémunération assuré aux salariés suite à la disparition des conventions/accords collectifs de branche nationaux/territoriaux, révisés/éteints/dénoncés

Illustrations :

- Passages à temps partiel
- Alternances entre plusieurs durées du travail en 2023
- Alternances entre plusieurs durées du travail en 2023 et 2024
- Disparition d'HS post 01/01/2024
- Apparition d'HS post 01/01/2024



1-Quels sont les grands principes de la GCIR

Art. 157
CCNM

Préservation
d'un niveau de
rémunération

**Limitation des
coûts** : maintien
pour les seuls
salariés en
poste en 2023,
de la
rémunération
perçu en 2023.

Renforcement du
**dialogue social
d'entreprise** :
Dispositif
conventionnel dont les
effets peuvent être
aménagés au niveau
de l'entreprise.

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

GARANTIE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE DE RÉMUNÉRATION

1 – Principes – Définition de la GCIR

Art. 157
CCNM

Il s'agit du **niveau de rémunération assuré aux salariés** à l'issue de la disparition des conventions ou accords collectifs de branche nationaux et/ou territoriaux/sectoriels, révisés/éteints et/ou dénoncés

Lorsque ce niveau de rémunération n'est pas atteint les années suivant la disparition des dispositions conventionnelles de branche : **versement d'un complément de rémunération**

Il s'agit d'une **garantie individuelle** : elle est donc calculée de manière individuelle



La garantie conventionnelle ne doit donc pas être confondue avec le complément de rémunération (ex : indemnité différentielle) versé en fin d'année pour permettre d'atteindre le montant garanti aux salariés

8

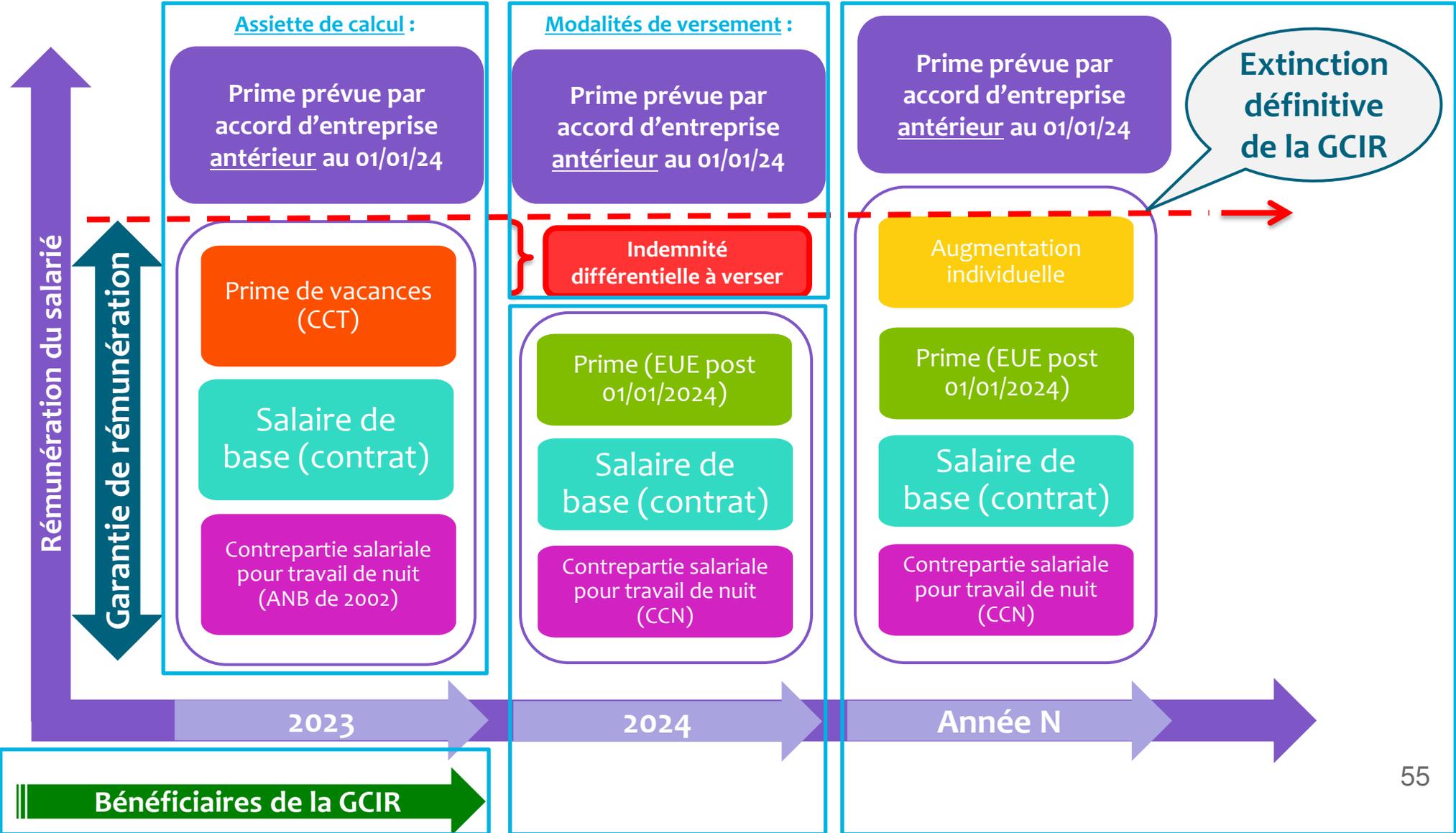
Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

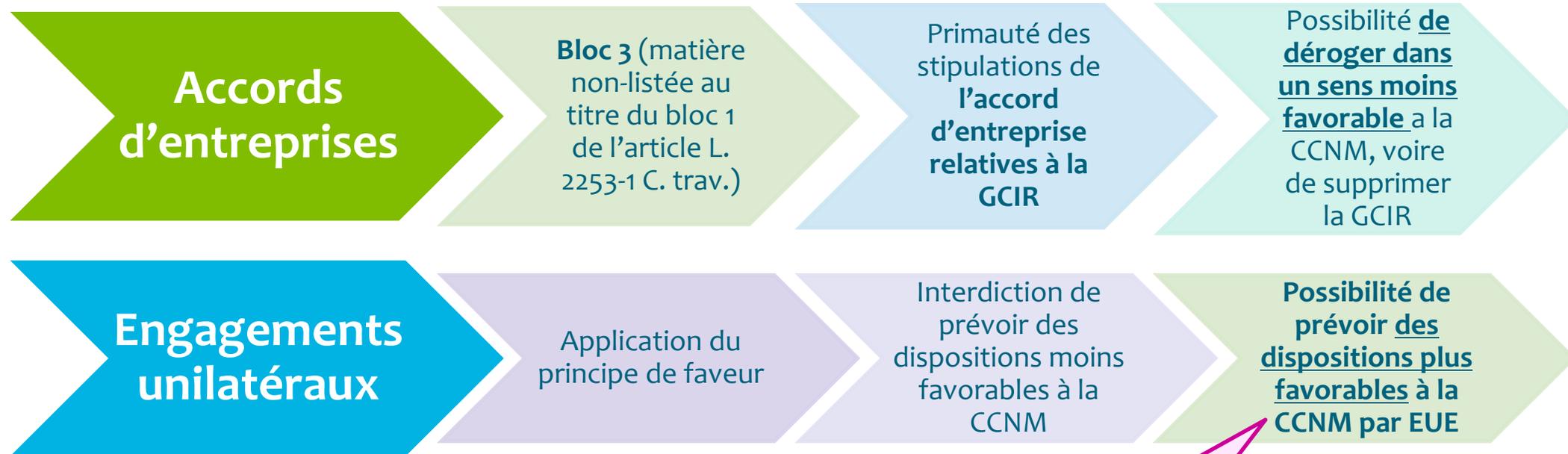
GARANTIE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE DE RÉMUNÉRATION

1- Principes – GCIR SCHEMA EVOLUTIF



GARANTIE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE DE RÉMUNÉRATION

1- Principes – Place de la GCIR dans l’articulation des normes



Ex : prime forfaitaire plus élevée que l'indemnité différentielle



La garantie conventionnelle de rémunération

Illustrations :

- Passages à temps partiel
- Alternances entre plusieurs durées du travail en 2023
- Alternances entre plusieurs durées du travail en 2023 et 2024
- Disparition d'HS post 01/01/2024
- Apparition d'HS post 01/01/2024



2- Champ d'application

Art. 158
CCNM

Dans quels cas ?



La garantie est applicable dans tous les cas sauf exceptions



Bénéficiaires ?



Salariés présents au 31/12/2023, incluant les cadres

Y compris les salariés entrés en cours d'année 2023 : modalités particulières de calcul !

Année de référence ?



Année civile 2023

Année servant au calcul de la GCIR

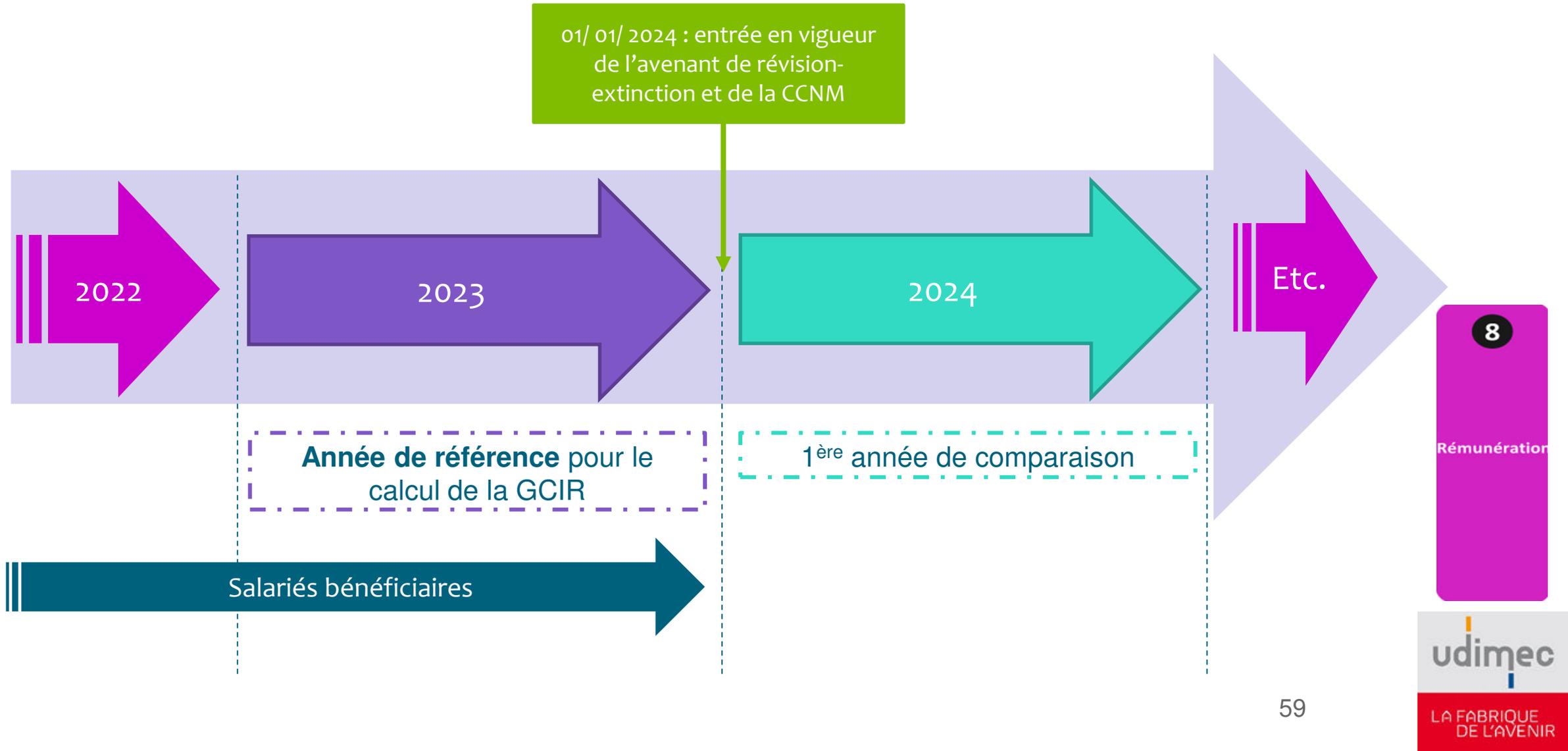
8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

2- Champ d'application

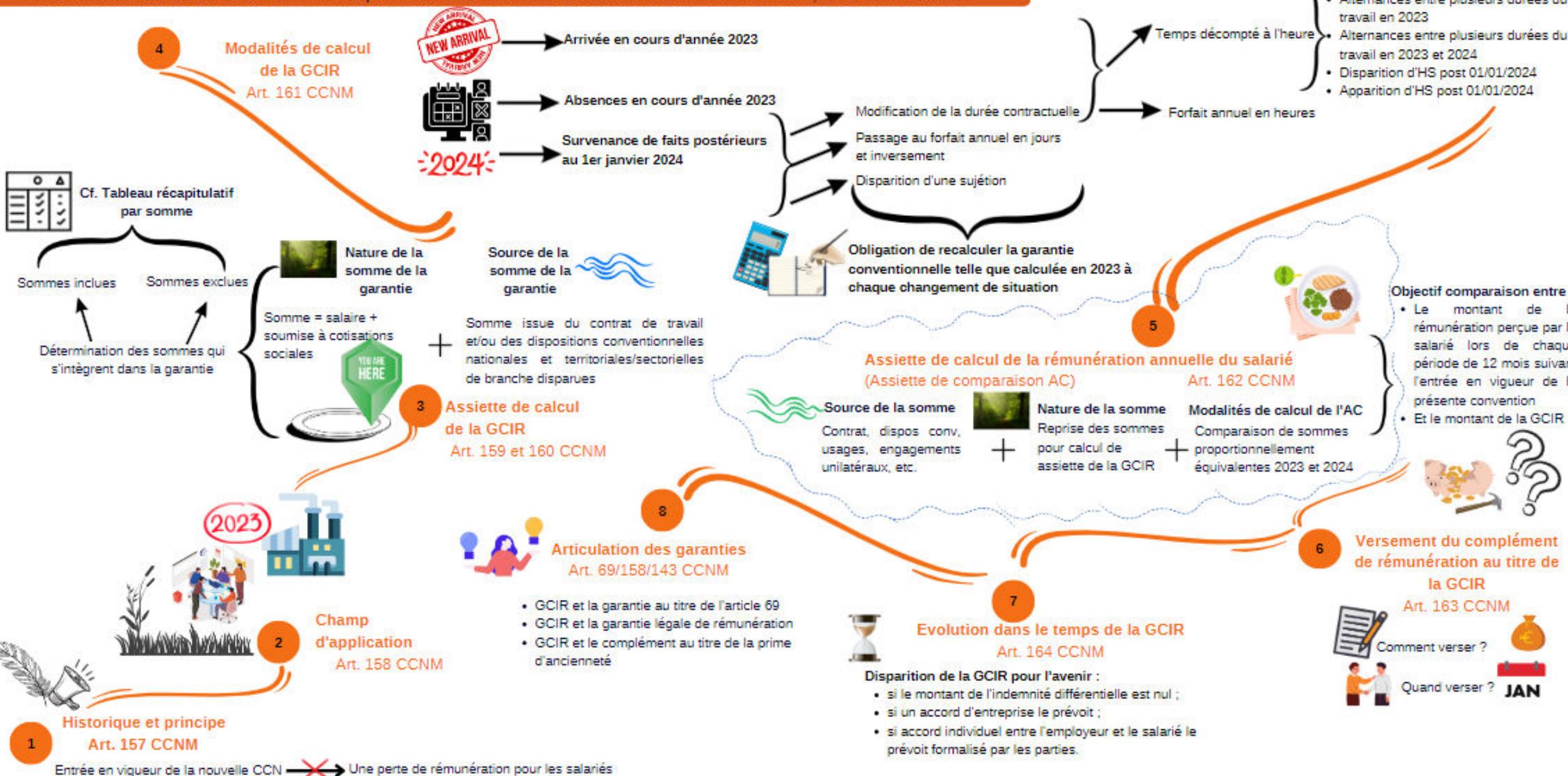


La garantie conventionnelle de rémunération

Niveau de rémunération assuré aux salariés suite à la disparition des conventions/accords collectifs de branche nationaux/territoriaux, révisés/éteints/dénoncés

Illustrations :

- Passages à temps partiel
- Alternances entre plusieurs durées du travail en 2023
- Alternances entre plusieurs durées du travail en 2023 et 2024
- Disparition d'HS post 01/01/2024
- Apparition d'HS post 01/01/2024



3- Assiette de calcul – Principes

La garantie conventionnelle ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié a perçu au titre de l'année civile 2023

Mais quelles sommes faut-il prendre en compte ?

2 éléments cumulatifs à prendre en compte pour intégrer une somme dans l'assiette de la GCIR

1. **Source** juridique de la somme

La somme doit être issue du contrat de travail et/ou des dispositions conventionnelles nationales et territoriales / sectorielles de branche disparues

2. **Nature** juridique de la somme

La somme doit **constituer du salaire**, et être soumise à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 CSS

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

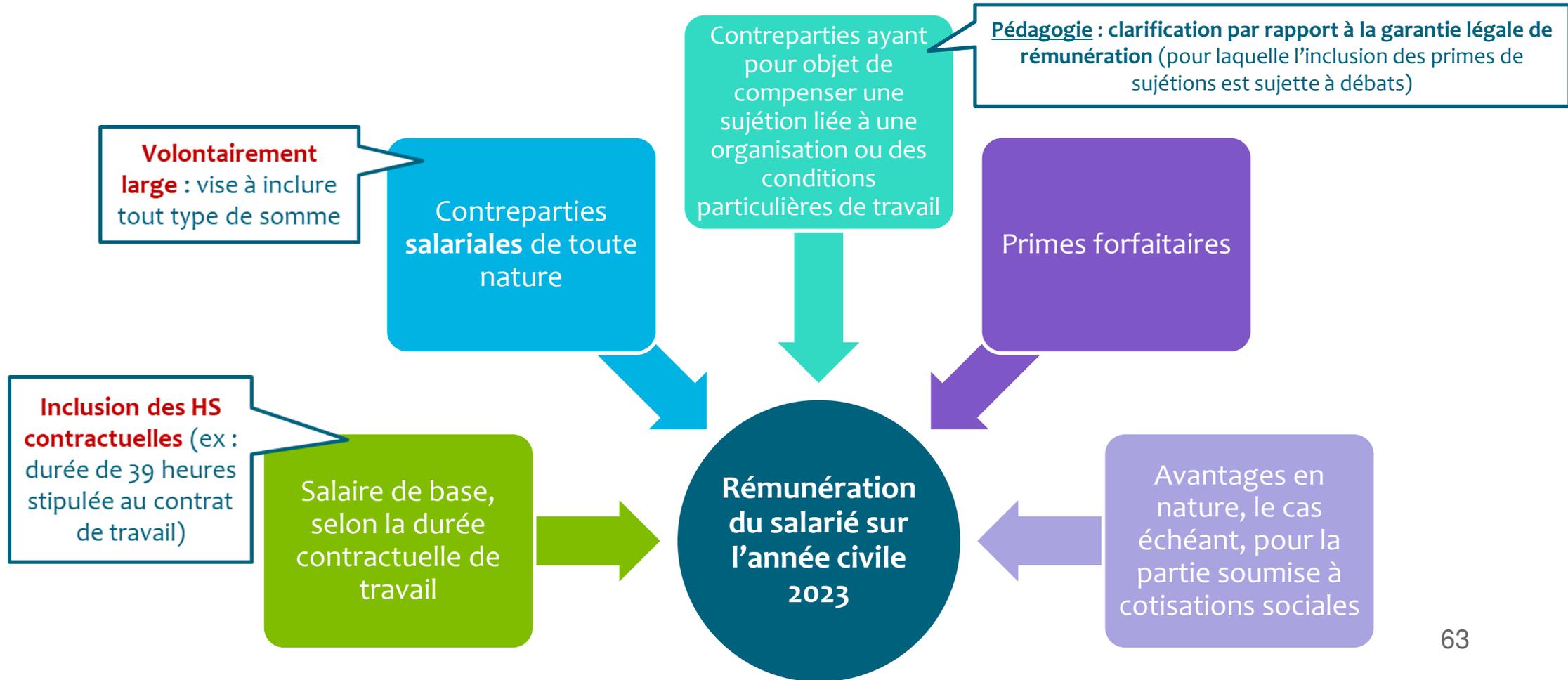
3- Assiette de calcul – Source de la somme

Inclusion des seules sommes
issues du **contrat de travail**
et / ou des **dispositions**
nationales, territoriales ou
sectorielles **disparues**



3- Assiette de calcul – Nature de la somme

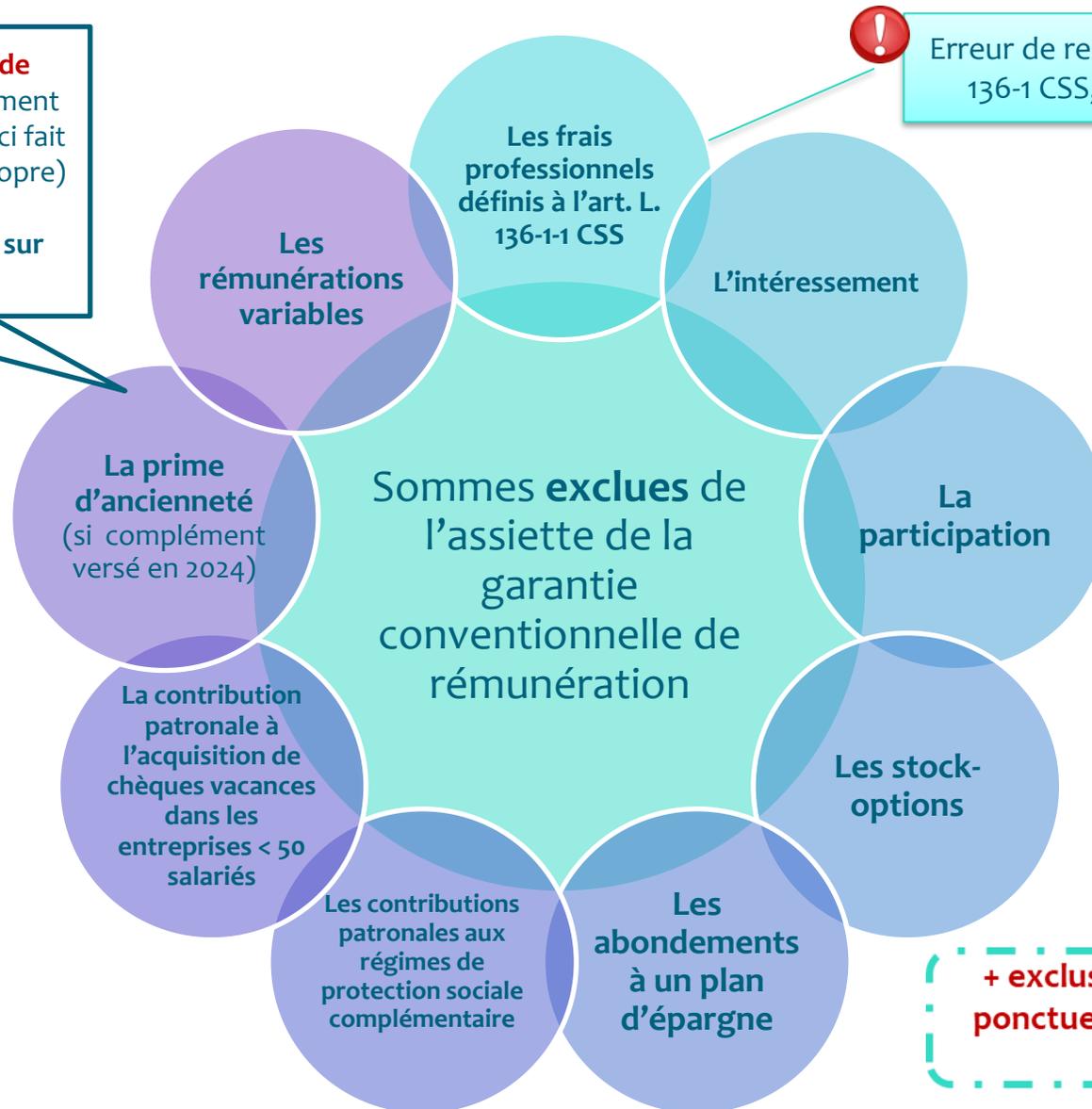
Sommes incluses dans l'assiette de calcul de la GCIR



3- Assiette de calcul – Nature de la somme

Objectif recherché : éviter le cumul de garanties, et de verser 2 × un complément au titre de la prime d'ancienneté (celle-ci fait déjà l'objet d'une garantie qui lui est propre)

=> pour plus de précisions : cf. partie sur l'articulation des garanties.



Erreur de renvoi dans le texte qui renvoyait à l'article L. 136-1 CSS, modifiée par l'avenant du 1^{er} juill. 2022

+ exclusion des HS structurelles et ponctuelles lorsqu'elles ne sont pas contractualisées

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

3- Assiette de calcul – Nature de la somme

Tableau récapitulatif par somme

Nature de la somme	Somme	À inclure ?*	Fondement / Raisonement juridique / Commentaire
CONTREPARTIES DU « TEMPS DE TRAVAIL »	Salaire de base	Oui	Article 160 CCNM : inclusion du salaire de base
	Heures supplémentaires / complémentaires contractuelles	Oui  SAUF si paiement remplacé par un RCR	Article 160 CCNM : référence à la durée contractuelle de travail
	Heures supplémentaires / complémentaires ponctuelles	Non	
	Temps de pause rémunéré	Oui	Article 160 CCNM : somme soumise à cotisations sociales pas explicitement exclue
PRIMES INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES	Commissions sur produits	Non	Article 160 CCNM : exclusion des rémunérations variables
	Prime d'objectifs / bonus / performance	Non	
	Prime d'ancienneté	Oui  SAUF si complément versé en 2024	Article 160 CCNM : exclusion de la prime d'ancienneté si complément en 2024

* Sous réserve d'être issue des dispositions nationales, territoriales ou sectorielles révisées/éteintes, dénoncées ou abrogées ou du contrat de travail

* Sauf si dépasse le plafond d'exonération de cotisations sociales : inclusion de la part excédentaire

* Sauf si ne répond pas aux conditions d'exonération prévues par le Code de la sécurité sociale, art. R. 242-1 (catégories objectives)



3- Assiette de calcul – Nature de la somme

Tableau récapitulatif par somme (suite)

Nature de la somme	Somme	À inclure ?*	Fondement / Raisonement juridique / Commentaire
PRIMES INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES	Prime de 13 ^e mois	Oui	Article 160 CCNM : inclusion des contreparties salariales / primes forfaitaires de toute nature
	Rémunération supplémentaire au titre des inventions	Oui	
	Prime de vacances	Oui	
	Prime de transport	Non*	Article 160 CCNM : exclusion des sommes non-soumises à cotisations sociales
	Primes de nuit	Oui	Article 160 CCNM : inclusion des contreparties salariales ayant pour objet de compenser une sujétion liée à une organisation particulière de travail
	Prime de salissure	Oui	
	Prime d'astreinte	Oui	
	Prime de travail en équipe	Oui	
	Prime de froid	Oui	
	Prime de grand déplacement	Oui	



* Sous réserve d'être issue des dispositions nationales, territoriales ou sectorielles révisées/éteintes, dénoncées ou abrogées ou du contrat de travail

* Sauf si dépasse le plafond d'exonération de cotisations sociales : inclusion de la part excédentaire

* Sauf si ne répond pas aux conditions d'exonération prévues par le Code de la sécurité sociale, art. R. 242-1-1 (catégories objectives)

3- Assiette de calcul – Nature de la somme

Tableau récapitulatif par somme (suite)

Nature de la somme	Somme	À inclure ?*	Fondement / Raisonement juridique / Commentaire
PRIMES DE SUJÉTION (contraintes liées au poste de travail et / ou aux conditions de travail)	Prime de « détachement » (en cas de chantier à l'étranger)	Oui	Article 160 CCNM : inclusion des contreparties salariales ayant pour objet de compenser une sujétion liée à une organisation particulière de travail
	Majoration au titre des heures effectuées le dimanche ou les jours fériés	Oui	
	Prime d'ouverture / de fermeture d'un magasin	Oui	
ÉPARGNE SALARIALE	Versement au titre de l'intéressement	Non	Article 160 CCNM : exclusion des sommes exclues de l'assiette des cotisations sociales
	Versement au titre de la réserve spéciale de participation	Non	
	Abondement de l'employeur au plan d'épargne	Non	
AVANTAGES NON-PÉCUNIAIRES	Jours de réduction du temps de travail	Non	Objet de la GCIR : garantir une somme d'argent, et non des avantages en repos



* Sous réserve d'être issue des dispositions nationales, territoriales ou sectorielles révisées/éteintes, dénoncées ou abrogées ou du contrat de travail

* Sauf si dépasse le plafond d'exonération de cotisations sociales : inclusion de la part excédentaire

* Sauf si ne répond pas aux conditions d'exonération prévues par le Code de la sécurité sociale, art. R. 242-1-1 (catégories objectives)

3- Assiette de calcul – Nature de la somme

Nature de la somme	Somme	À inclure ?*	Fondement / Raisonement juridique / Commentaire
AVANTAGES NON-PÉCUNIAIRES	Jours de congés supplémentaires	Non	Objet de la GCIR : garantir une somme d'argent, et non des avantages en repos
	Avantages en nature (véhicule de fonction, logement de fonction ...)	Oui	Article 160 CCNM : inclusion des avantages en natures, après évaluation de leur valeur monétaire
DIVERS	Actions, stock-options, compensations différés en action	Non	Article 160 CCNM : exclusion des avantages mentionnés aux I respectifs des articles 80 bis et 80 quaterdecies du Code général des impôts
	Sommes versées sur le CET	Oui	Article 160 CCNM : rémunération perçue au titre de l'année civile 2023
	Sommes issues du CET	Non	Article 159 CCNM : Car l'élément ne peut être rattaché à l'année civile 2023 : il ne répond à aucune périodicité, l'alimentation du CET étant décidée librement par l'employeur et / ou le salarié, et n'est pas versé en application des dispositions conventionnelles disparues ou du contrat de travail
	Indemnité de médaille du travail	Non*	Article 160 CCNM : exclusion des sommes exclues de l'assiette des cotisations sociales
	Prise en charge de la cantine par l'employeur	Non*	
	Indemnité de panier	Non*	

* Sous réserve d'être issue des dispositions nationales, territoriales ou sectorielles révisées/éteintes, dénoncées ou abrogées ou du contrat de travail

* Sauf si dépasse le plafond d'exonération de cotisations sociales : inclusion de la part excédentaire

* Sauf si ne répond pas aux conditions d'exonération prévues par le Code de la sécurité sociale, art. R. 242-1-1 (catégories objectives)

3- Assiette de calcul – Nature de la somme

Tableau récapitulatif par somme (suite)

Nature de la somme	Somme	À inclure ?*	Fondement / Raisonement juridique / Commentaire
DIVERS	Part patronale du financement du titre restaurant	Non*	Article 160 CCNM : exclusion des sommes exclues de l'assiette des cotisations sociales
	Part patronale du financement des chèques cultures ou vacances	Non*	
	Part patronale de la prévoyance et de la mutuelle	Non*	
	Indemnisation complémentaire de l'employeur (maladie / maternité)	Non	Article 161 CCNM : reconstitution de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, selon sa durée contractuelle de travail
	Prise en charge des frais de transport collectifs	Non*	Article 160 CCNM : exclusion des sommes exclues de l'assiette des cotisations sociales
	Prise en charge des frais de transport dans le cadre d'un forfait mobilité durable	Non*	
	Prise en charge des frais professionnels (déplacements, télétravail etc ...)	Non*	

* Sous réserve d'être issue des dispositions nationales, territoriales ou sectorielles révisées/éteintes, dénoncées ou abrogées ou du contrat de travail

* Sauf si dépasse le plafond d'exonération de cotisations sociales : inclusion de la part excédentaire

* Sauf si ne répond pas aux conditions d'exonération prévues par le Code de la sécurité sociale, art. R. 242-1-1 (catégories objectives)

3- Assiette de calcul – Nature de la somme

Cas particuliers :

- des heures supplémentaires
- de l'indemnité de panier
- Des sommes placées dans un CET

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

GARANTIE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE DE RÉMUNÉRATION

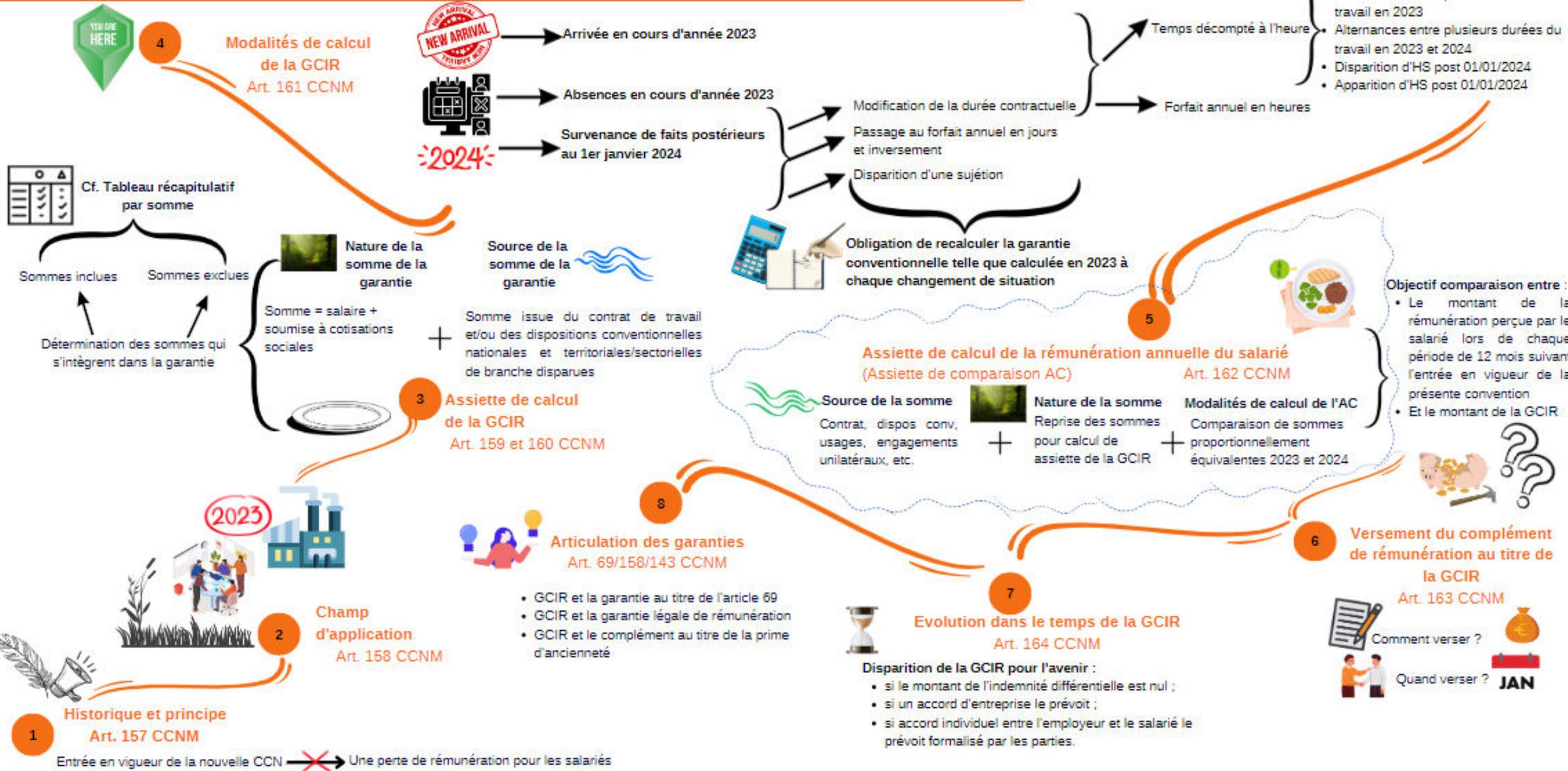
Bloc 3

La garantie conventionnelle de rémunération

Niveau de rémunération assuré aux salariés suite à la disparition des conventions/accords collectifs de branche nationaux/territoriaux, révisés/éteints/dénoncés

Illustrations :

- Passages à temps partiel
- Alternances entre plusieurs durées de travail en 2023
- Alternances entre plusieurs durées de travail en 2023 et 2024
- Disparition d'HS post 01/01/2024
- Apparition d'HS post 01/01/2024



4- Modalités de calcul – Incidence de faits survenus en 2013

Arrivée en cours d'année 2023

Bénéfice de la garantie conventionnelle

Prise en compte de la rémunération que le salarié a perçue **au titre de la période écoulee depuis son embauche**

Prise en compte des primes ou gratifications de **caractère annuel ou exceptionnel** versées au salarié pendant cette période **dans la limite d'un montant à due proportion**

Ainsi, pour un salarié arrivé en **septembre** 2023, sa GCIR sera constituée de ses **4 mois** de rémunération au titre de septembre, octobre, novembre et décembre

Ne s'applique pas si la prime ou gratification **a déjà été versée prorata temporis** car elle a déjà été proratisée selon la présence du salarié : **reviendrait à effectuer 2 fois le prorata et à léser le salarié**

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

4- Modalités de calcul – Incidence de faits survenus en 2023

Exemples
non
exhaustifs

Traitement des absences en cours d'année 2023

Absences pour maladie,
maternité, paternité

Accident du travail et
maladie professionnelle

Congé parental
d'éducation

Activité partielle

Congé de formation

Mise à pied disciplinaire

Congés pour
convenance
personnelle
(notamment sans solde
et sabbatiques)

Congé pour création
d'entreprise

Congé enfant malade

Reconstitution de la
rémunération, sur la base
de la rémunération que le
salarié aurait perçue s'il
avait continué à travailler,
selon **la durée du travail
prévue à son contrat de
travail**

! Pas de prise en compte de
l'indemnisation
éventuellement versée au
salarié lors de son absence

8
Rémunération

4- Modalités de calcul – Incidence de faits postérieurs 01/01/2024

Cas de recalcul de la GCIR, prévus par la CCN

Modification de la durée contractuelle du salarié après le 01/01/2024

- **Recalcul** de la garantie **au prorata** de la nouvelle durée contractuelle de travail.

Également applicable en cas de passage à temps partiel thérapeutique (= temps partiel en droit du travail)

Passage au forfait annuel en jours et inversement après le 01/01/2024

- **Correction** de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, selon le cas, **des augmentations ou des diminutions** liées à ces modes de décompte du temps de travail.

Disparition d'une sujétion après le 01/01/2024

- **Réduction** de la garantie à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de ces sujétions dans le calcul de cette garantie.

Conseil : pour éviter toute problématique de recalcul, allouer un **montant forfaitaire** par accord collectif

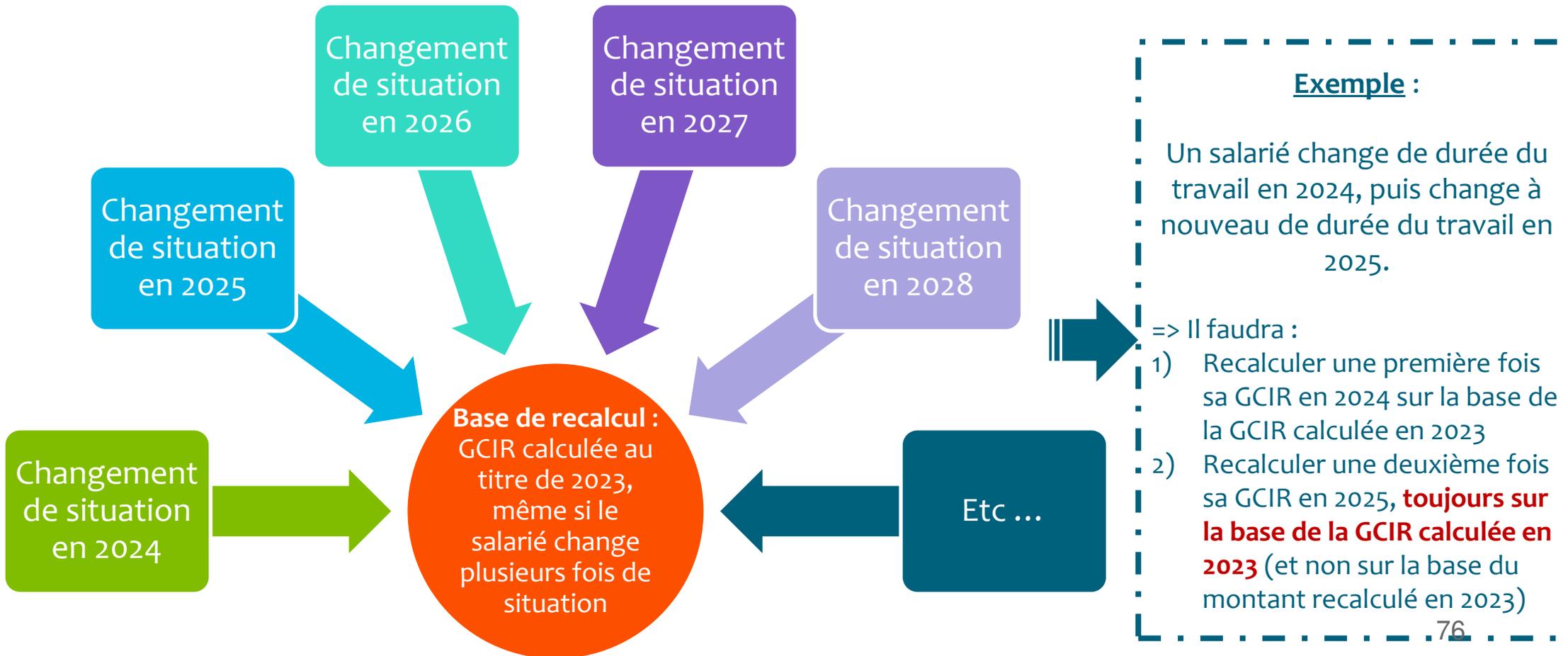
À l'exception des **éléments de rémunération forfaitaires**, non liés à la durée du travail, qui ne doivent pas donner lieu à recalcul

8

Rémunération

4- Modalités de calcul – Incidence de faits post 01/01/2024 - Principes

Recalcul de la GCIR telle que calculée au titre de l'année civile 2023 à effectuer dès qu'il y a eu un changement de situation dans l'année de comparaison considérée



8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

4- Modalités de calcul – Incidence de faits post 01/01/2024 -

Modification de la durée contractuelle > Temps de travail décompté à l'heure

Solution retenue

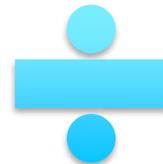
- Proratisation de la GCIR en fonction de la nouvelle durée contractuelle

Formule de calcul : absence d'heures supplémentaires

Garantie de
rémunération
(2023)



Nouvelle
durée du
travail



Durée du
travail 2023



Nouvelle
garantie de
rémunération

Base hebdomadaire,
mensuelle ou annuelle*



Base hebdomadaire,
mensuelle ou annuelle*

* Utiliser la même base
pour les deux durées du
travail servant au recalcul

8

Rémunération

Objectif recherché :

- ❖ Maintenir l'équité pour le salarié dont la durée du travail est augmentée et qui, en l'absence de recalcul, verrait son niveau de GCIR automatiquement rattrapé par l'effet de cette augmentation de la durée du travail.
- ❖ Maintenir l'équité pour l'employeur, qui, en l'absence de recalcul, serait tenu de maintenir un niveau identique de rémunération à un salarié alors même que la durée du travail du salarié a diminué.

4- Modalités de calcul – Incidence de faits post 01/01/2024 -

Modification de la durée contractuelle > Temps de travail décompté à l'heure

Cas possibles : passage à temps partiel

Passage à temps partiel en 2024, avec versement d'une indemnité différentielle

8

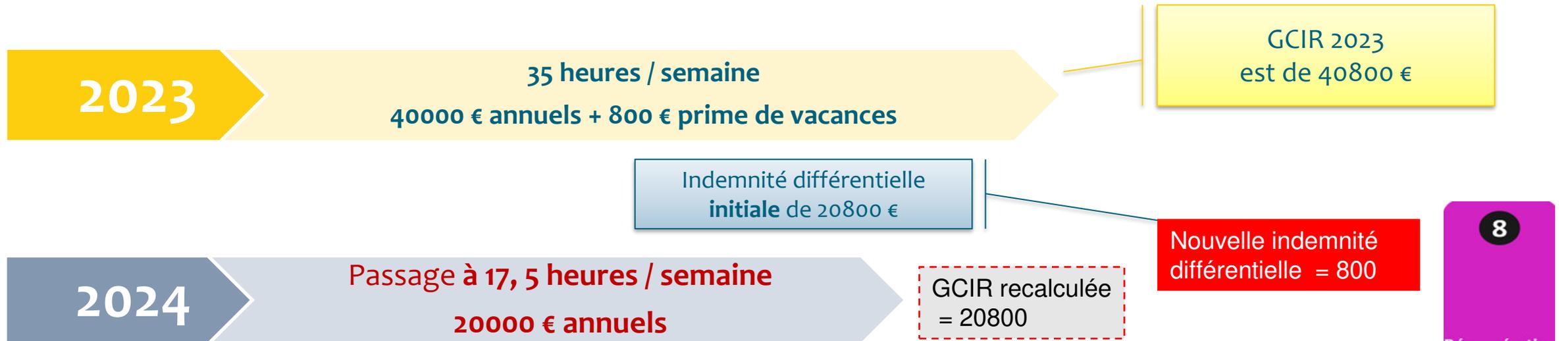
Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Exemple détaillé : passage à temps partiel

1. Illustration pour un passage à temps partiel en 2024, avec versement d'une indemnité différentielle



Recalcul de la garantie de rémunération :

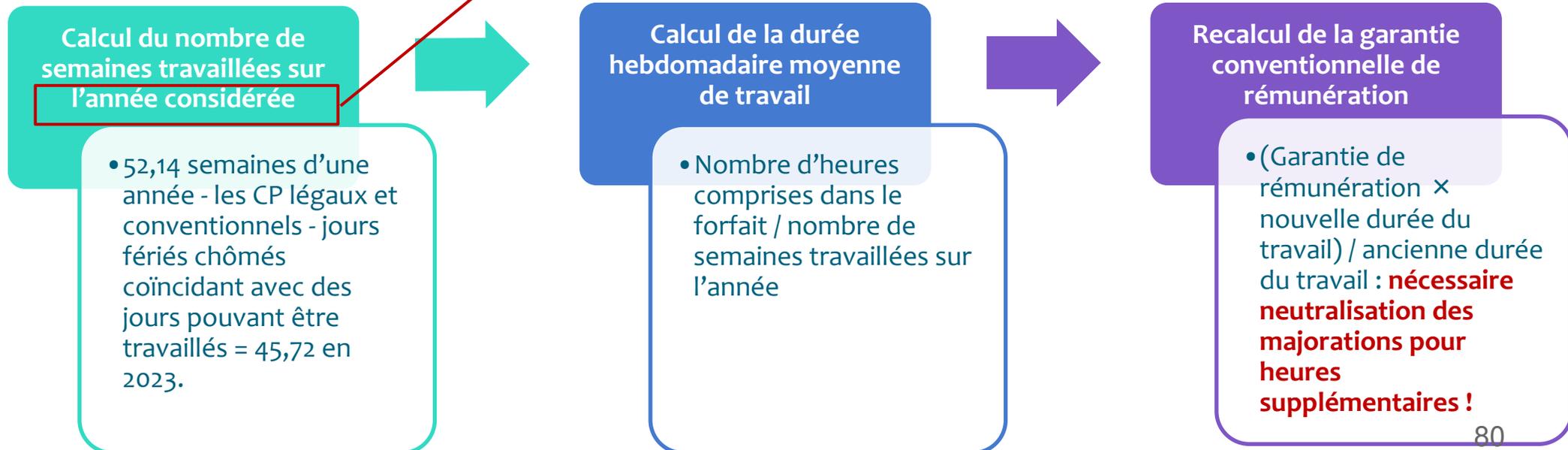
- ✓ $(40000 \times 17,5) / 35 = 20000$ €. Le salarié bénéficie d'une nouvelle garantie de rémunération de 20800 € (20000 + 800).
- ✓ Or, le salarié a perçu 20000 € lors de l'année de comparaison : il faudra donc lui accorder une indemnité différentielle d'un montant de 800 € au titre de la perte de la prime de vacances.

4- Modalités de calcul – Incidence de faits post 01/01/2024 -

Temps de travail est décompté sur la base d'un forfait heures

Difficulté : dans le cadre du forfait annuel en heures, la durée du travail de référence se compose d'un nombre d'heures travaillées sur l'année => **si l'horaire hebdomadaire moyen** n'est pas indiqué dans le contrat de travail du salarié, il conviendra de le calculer, afin de pouvoir recalculer la GCIR.

2023 si le salarié était en FH en 2023, années suivantes (2024,2025 etc ...) si le salarié passe au FH ensuite



4- Modalités de calcul – Incidence de faits post 01/01/2024 -

Cas possibles : temps de travail est décompté sur la base d'un forfait heures

Passage à un décompte sur la semaine en 2024, avec versement d'une indemnité différentielle

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

4- Modalités de calcul – Incidence de faits post 01/01/2024 -

Illustration : temps de travail est décompté sur la base d'un forfait heures

Illustration pour un passage à un décompte sur la semaine en 2024, avec versement d'une indemnité différentielle

Pas d'autre
élément de
salaire que le
salaire de base

2023

1850 heures annuelles, 40000 € annuels + 500 € de prime de vacances

Forfaitaire !

La GCIR du salarié
calculée en 2023 est de
40500 € annuels

2024

35 heures / semaine, 33500 € annuels

En l'absence de recalcul :
indemnité différentielle de 7000 €
à verser.

8

Rémunération

Recalcul de la garantie de rémunération :

- ✓ 45,72 semaines travaillées en 2023. $1850 / 45,72 = 40,5$ = le salarié effectue en moyenne 40,5 heures (soit 40 heures 30) par semaine.
- ✓ $40000 \times 35 / (35 + 5,5 \times 1,25) = 33433$. Le salarié bénéficie d'une garantie de rémunération recalculée et neutralisée des majorations pour HS de **33933 €** (33433+500). Or il a perçu **33500 € annuels en 2024** : il faudra lui octroyer une **indemnité différentielle de 433 €**, venant compenser la perte partielle de la prime de vacances.

Cas possibles : passage au forfait jours courant 2024

1. Cas 1 : sans versement d'une indemnité différentielle
2. Cas 2 : avec versement d'une indemnité différentielle

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

4- Modalités de calcul – Incidence de faits post 01/01/2024 -

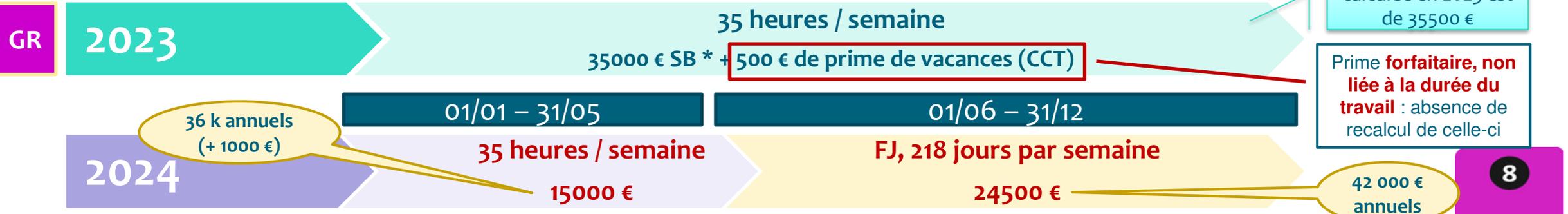
Cas possibles : passage au forfait jours courant 2024

Hypothèses
de passage au
forfait-jours

* SB = salaire
de base

1. Cas 1 : sans versement d'une indemnité différentielle

La GCIR du salarié
calculée en 2023 est
de 35500 €



Prime **forfaitaire**, non
**liée à la durée du
travail** : absence de
recalcul de celle-ci

Recalcul de la garantie de rémunération :

- ❑ **Reprise de la règle applicable** : il faut **augmenter** le niveau de garantie de rémunération à hauteur de l'augmentation liée au passage au forfait-jours, **mais seulement pour les 7 derniers mois de l'année 2024 où le salarié est passé au forfait jours**. Pour cela, il faut d'abord calculer l'augmentation annuelle dont le salarié a bénéficié lors de son passage au forfait-jours, puis rapporter cette augmentation au nombre de mois où il a été à 35 heures.
- ❑ La rémunération annuelle du salarié à 35 heures en 2023 était de 35000 €. En 2024, sa rémunération annuelle à l'heure est de 36000 €, et de 42000 € après son passage au forfait jours : il a donc bénéficié d'une augmentation de sa rémunération **liée au passage au forfait jours de 6000 € (il faut isoler les 1000 euros d'augmentation début 2024 car ils ne sont pas liés au passage au forfait jours)**. Il faut ensuite rapporter cette augmentation au nombre de mois où le salarié a été au forfait jours en 2024 : $6000 \times 7 / 12 = 3500$.
- ❑ $35500 + 3500 = 39000$ €. Le salarié bénéficie d'une garantie de rémunération de 39000 €. Comme il a perçu 39500 € en 2024 (15000 € + 24500 € ⁸⁴ => l'augmentation de 1000 € en 2024 est à prendre en compte), **aucune indemnité différentielle n'est due**.

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

4- Modalités de calcul – Incidence de faits post 01/01/2024 -

Modification de la durée contractuelle > Forfait annuel en heures

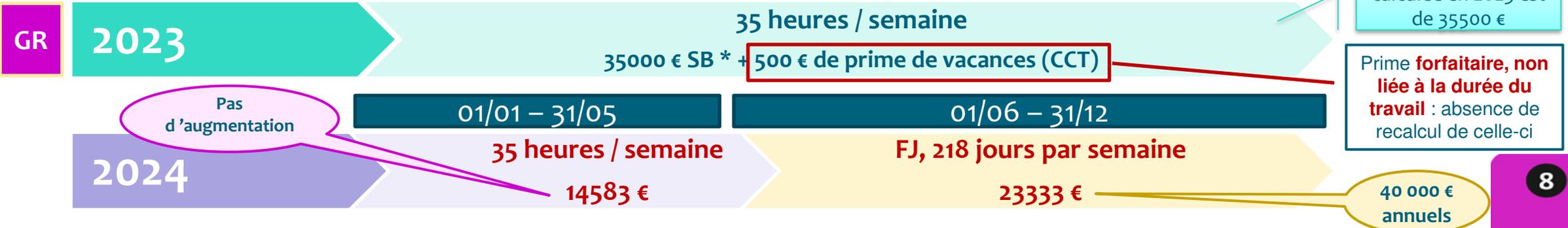
Hypothèses de passage au forfait-jours

Cas possibles : passage au forfait jours courant 2024

* SB = salaire de base

2. Cas 2 : avec versement d'une indemnité différentielle

La GCIR du salarié calculée en 2023 est de 35500 €



Prime **forfaitaire**, non liée à la durée du travail : absence de recalcul de celle-ci

8
Rémunération

Recalcul de la garantie de rémunération :

- ❑ **Reprise de la règle applicable** : il faut **augmenter** le niveau de garantie de rémunération à hauteur de l'augmentation liée au passage au forfait-jours, **mais seulement pour les 7 derniers mois de l'année 2024 où le salarié est passé au forfait jours**. Pour cela, il faut d'abord calculer l'augmentation annuelle dont le salarié a bénéficié lors de son passage au forfait-jours, puis rapporter cette augmentation au nombre de mois où il a été à 35 heures.
- ❑ La rémunération annuelle du salarié à 35 heures en 2023 était de 35000 €. En 2024, sa rémunération annuelle à l'heure est toujours de 35000 € pour les 5 premiers mois, et de 40000 € après son passage au forfait jours : il a donc bénéficié d'une augmentation de sa rémunération **liée au passage au forfait jours de 5000 €**. Il faut ensuite **rapporter cette augmentation au nombre de mois où le salarié a été au forfait jours en 2024** : $5000 \times 7 / 12 = 2917$.
- ❑ $35500 + 2917 = 38417$ €. Le salarié bénéficie d'une garantie de rémunération de 38417 €. Comme il a perçu 37916 € en 2024 (14583 € + 23333 €), **une indemnité différentielle de 499 € sera due.**

85

4- Modalités de calcul – Incidence de faits post 01/01/2024

Perte d'une sujétion

Solution retenue

- En cas de perte d'une sujétion, réduction de la garantie conventionnelle calculée en 2023 à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de ces sujétions dans la garantie.

Exemple

Monsieur CHAUDRON était travailleur de nuit en 2023. Sa rémunération annuelle en vertu de son contrat de travail et de la convention collective de branche se composait de :

- ❖ 25 000 € de salaire de base
- ❖ 1440 € de contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit en application de l'ANB du 3 janvier 2002
- ❖ 700 € de prime de vacances prévue par la CCT
- ❖ 2080 € de prime de 13^e mois prévue par son contrat.

=> Sa garantie conventionnelle sera donc de 29220 € au titre de l'année 2023.

En 2024, il n'est plus travailleur de nuit. Il a perçu une rémunération annuelle de 27080 € se composant de :

- ❖ 25 000 € de salaire de base
- ❖ 2080 € de prime de 13^e mois prévue par son contrat.

=> Dans cette hypothèse, il **faut recalculer la garantie conventionnelle de Monsieur CHAUDRON, en retirant les sommes versées au titre du travail habituel de nuit** (puisque'il n'est plus travailleur de nuit) : $29220 - 1440 = 27780$. Monsieur CHAUDRON bénéficie d'une garantie conventionnelle de 27780 €. Or, il n'a perçu que 27080 € en 2024. Une indemnité différentielle de 700 € sera due.

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

4- Modalités de calcul – Incidence de faits post 01/01/2024

Hypothèse de maintien d'une sujétion, avec un volume d'heures différent

Ex : un salarié travaille toujours exceptionnellement de nuit en 2024, mais moins qu'en 2023



Absence de recalcul de la GCIR

S'agissant des sujétions, la CCNM ne prévoit un recalcul qu'en cas de perte totale

Maintien du même niveau de rémunération, même si le salarié effectue un volume d'heures différent post 01/01/2024

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Quelle est l'incidence des modifications du contrat de travail ?

« Cette garantie permet aux salariés en poste de conserver leur rémunération si l'application des dispositions de la présente convention entraîne une baisse de celle-ci »

Ne s'applique qu'en cas de baisse de rémunération liée à l'entrée en vigueur de la CCNM

Ne préjuge pas des conséquences salariales de tout autre évènement affectant la relation de travail

N'a pas vocation à garantir des baisses de rémunération qui seraient liées à tout autre évènement indépendant de l'entrée en vigueur de la CCNM : par exemple, acceptation du salarié

Neutralisation de tout évènement non lié à l'entrée en vigueur de la CCNM : pas de complément de rémunération dû

Rétrogradation,
Promotion,
Mutation

Reclassement
(inaptitude /
licenciement
économique)

Acceptation d'une
baisse de la
rémunération
(hors baisse de
durée du travail)

Accord de
performance
collective
(acceptation
implicite)

Application
d'accords
d'aménagements
du temps de travail
/ réduction du
temps de travail

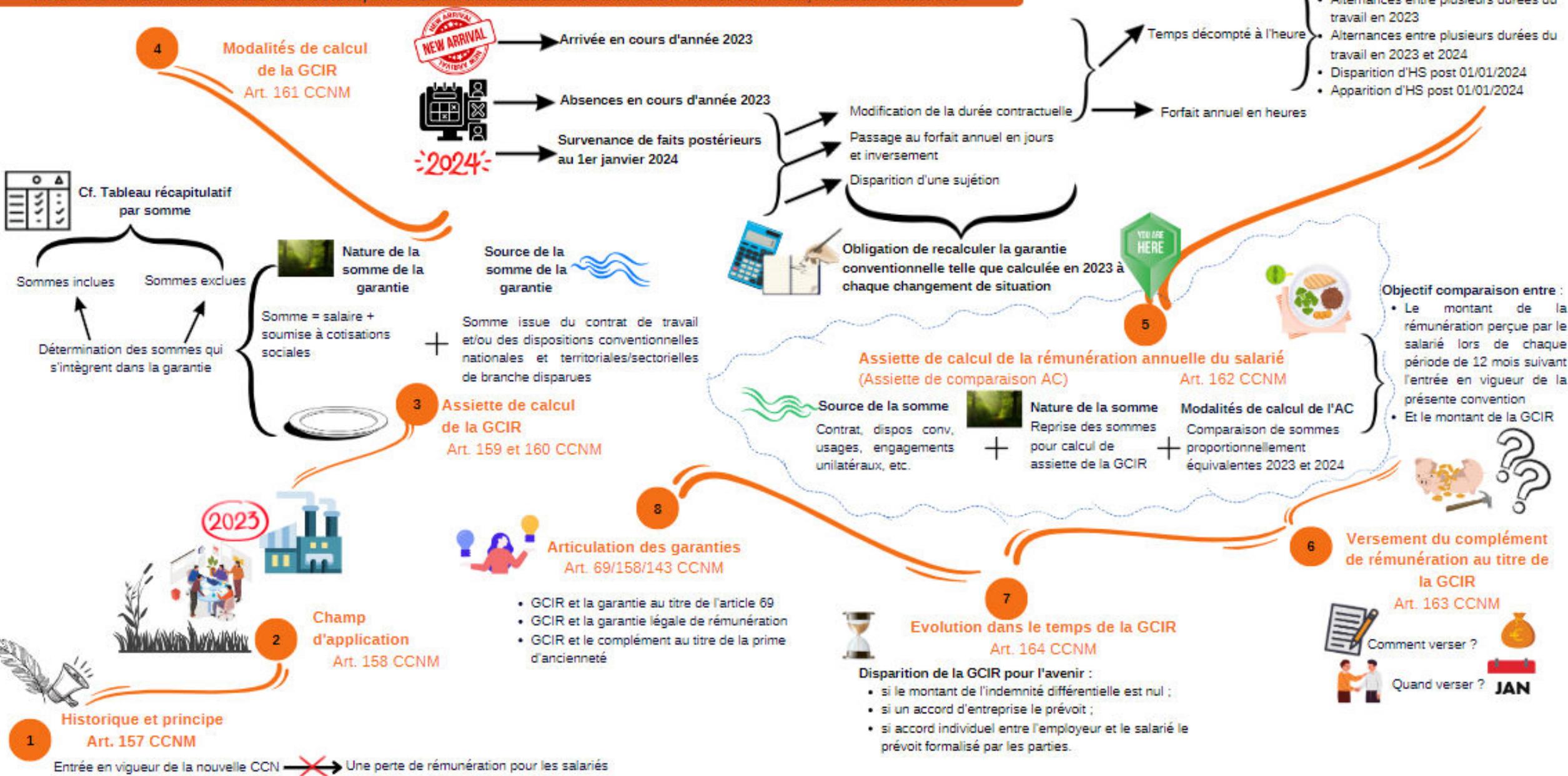
Etc ...

La garantie conventionnelle de rémunération

Niveau de rémunération assuré aux salariés suite à la disparition des conventions/accords collectifs de branche nationaux/territoriaux, révisés/éteints/dénoncés

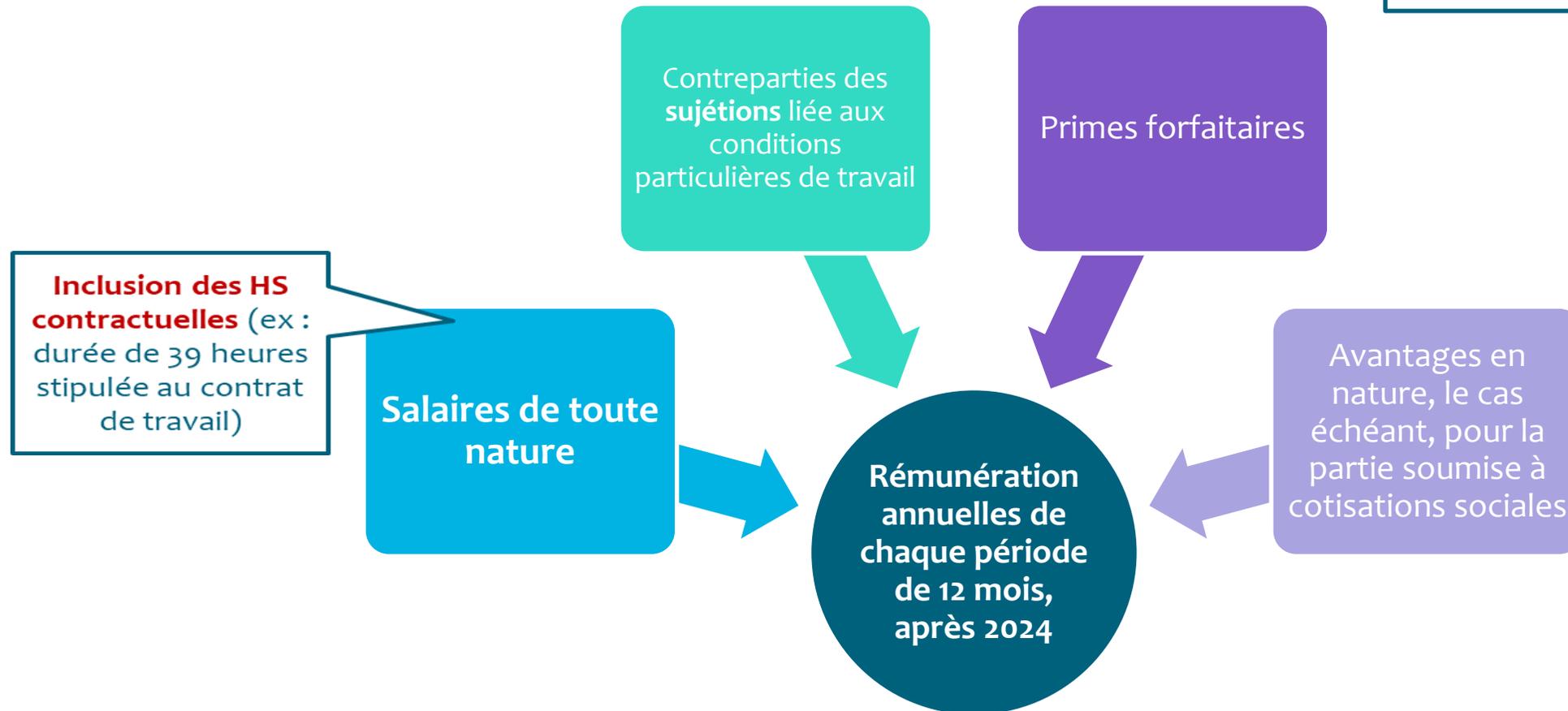
Illustrations :

- Passages à temps partiel
- Alternances entre plusieurs durées du travail en 2023
- Alternances entre plusieurs durées du travail en 2023 et 2024
- Disparition d'HS post 01/01/2024
- Apparition d'HS post 01/01/2024



Sommes incluses dans l'assiette de comparaison

Clarification, par rapport à la **garantie légale de rémunération** (l'inclusion des primes de sujétions est sujette à débats)



8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

5- Assiette de comparaison – Définition de l'assiette – Nature de la somme

Sommes exclues de la comparaison : reprise de l'assiette de calcul

Frais professionnels	Intéressement	Participation
Stock-options	Abondements à un plan d'épargne	Contributions patronales protection sociale complémentaire
Contribution patronale chèques vacances dans les entreprises < 50 salariés	Prime d'ancienneté (y compris le complément)	Rémunérations variables

8

Rémunération

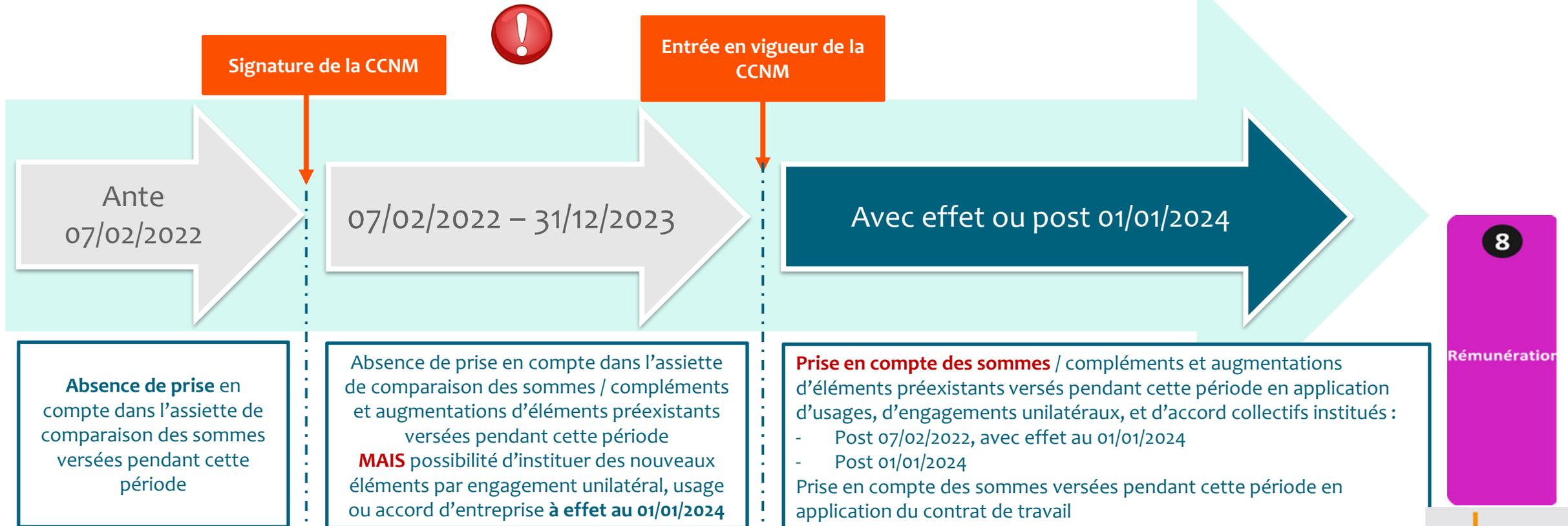
udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

5- Assiette de comparaison – Définition de l'assiette – Source de la somme

Vigilance : Exclusion des éléments institués postérieurement au 07/02/2022 avec effet immédiat

Distinction nécessaire selon la date d'institution et d'effet de l'élément



8
Rémunération

Si volonté d'instaurer des éléments de rémunération postérieurement à la date de signature de la CCNM : penser à **différer** l'effet de ces éléments au 01/01/2024

5- Assiette de comparaison – Définition de l'assiette – Source de la somme

Précisions sur l'assiette de comparaison de la GCIR

Exclusion PPV

Règles relatives à la GCIR

Exclusion des sommes qui ne sont pas soumises à cotisations sociales

PPV **non-soumise à cotisations sociales en 2024** (mais soumise à la CSG et au forfait social à compter du 01/01/2024)

Règles relatives à la PPV

Règle de non-substitution à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu des règles légales, contractuelles ou d'usage, ou à des augmentations de rémunération, ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement

Principe de non substitution de la PPV à l'indemnité différentielle prévue par la CCNM

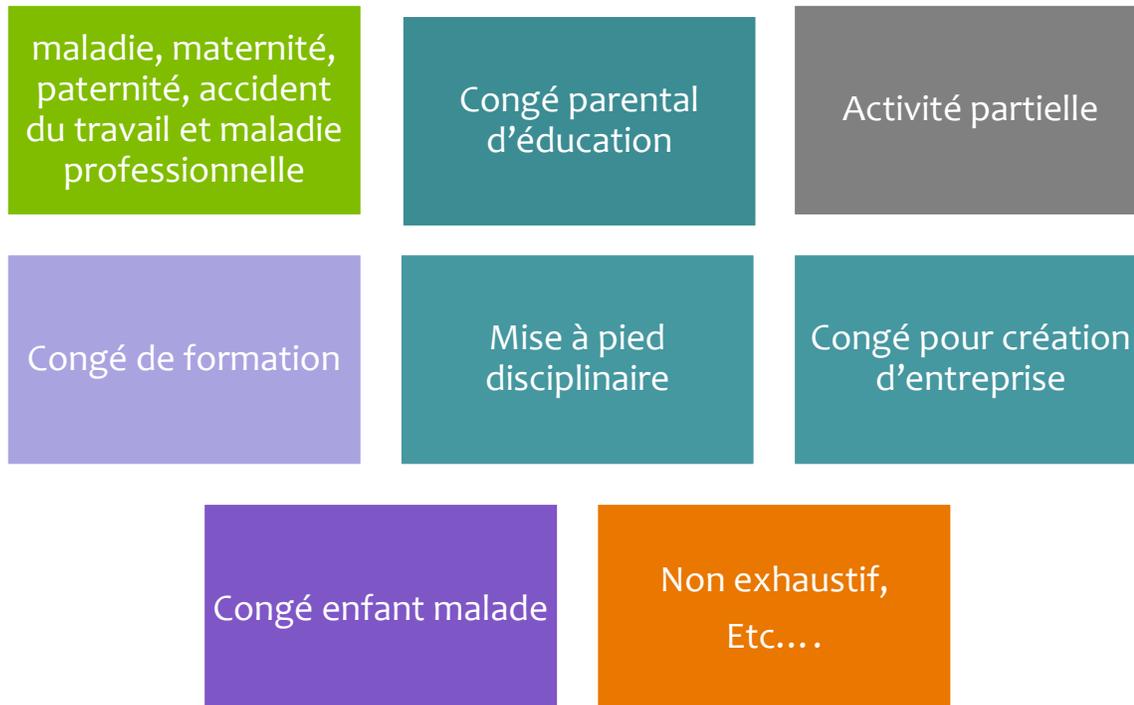
8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

En cas d'absence : Reconstitution !



Reconstitution, sur la base de la rémunération que le salarié **aurait perçue** s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail



Pas de prise en compte de l'indemnisation éventuellement versée au salarié lors de son absence

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Quid en cas d'arrivée en cours d'année civile 2023 ?

Comparer des sommes proportionnellement équivalentes entre 2023 et l'année civile de comparaison

Arrivée du salarié en cours d'année civile 2023 et/ou absences en 2023

Proratisation de sa rémunération de comparaison à hauteur du nombre de mois travaillés, au titre de l'année civile 2023

Exemple

Si un salarié est arrivé le 1^{er} septembre 2023, et qu'il a été absent 1 mois en octobre 2023 : il faudra proratiser sa rémunération de comparaison à hauteur de 4 mois (3 mois travaillés, soit septembre, novembre et décembre + 1 mois d'absence en octobre)

8

Rémunération

udimec

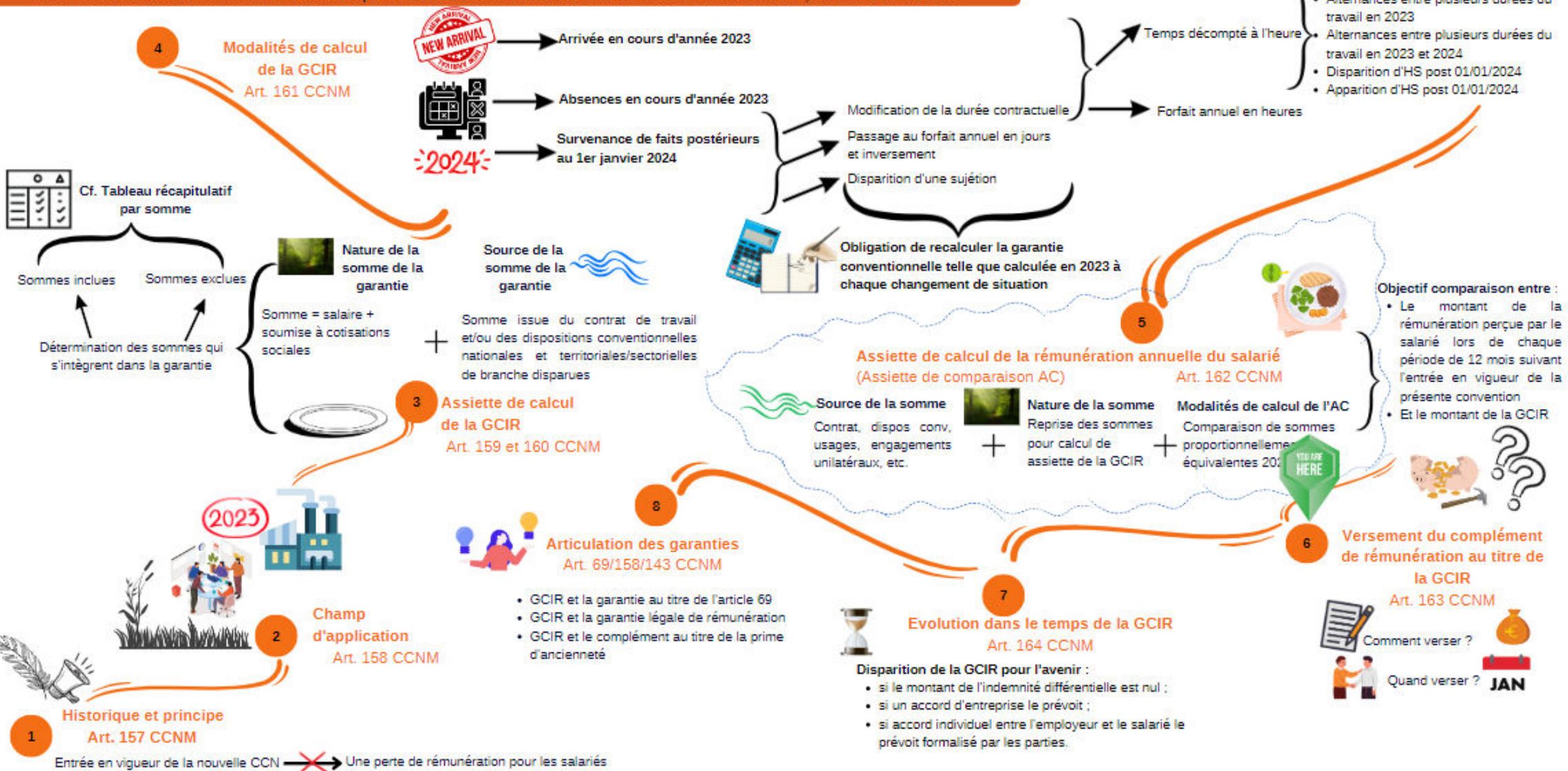
LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

La garantie conventionnelle de rémunération

Niveau de rémunération assuré aux salariés suite à la disparition des conventions/accords collectifs de branche nationaux/territoriaux, révisés/éteints/dénoncés

Illustrations :

- Passages à temps partiel
- Alternances entre plusieurs durées du travail en 2023
- Alternances entre plusieurs durées du travail en 2023 et 2024
- Disparition d'HS post 01/01/2024
- Apparition d'HS post 01/01/2024



Souplesse dans les modalités de versement

Comment verser ?

Indemnité différentielle CCN :
différence entre la GCIR et la
rémunération perçue par le salarié au
titre de **chaque période de 12 mois**
suivant l'entrée en vigueur CCN

Montant **forfaitaire** déterminé par
**accord collectif d'entreprise : Montant
libre**

Montant **forfaitaire** déterminé par **EUE
/ DUE : au moins égal à l'indemnité
différentielle** prévue par la CCNM

Quand verser ?

Versement **annuel** : à l'issue de
chaque **période de 12 mois** suivant
l'entrée en vigueur de la CCN, et
au plus tard avant fin janvier de
l'année suivante

Versement **mensuel** et/ou de
manière anticipée

Bloc 3 :
primauté de
l'accord
d'entreprise
(C. trav., art.
L. 2253-3)



8

Rémunération

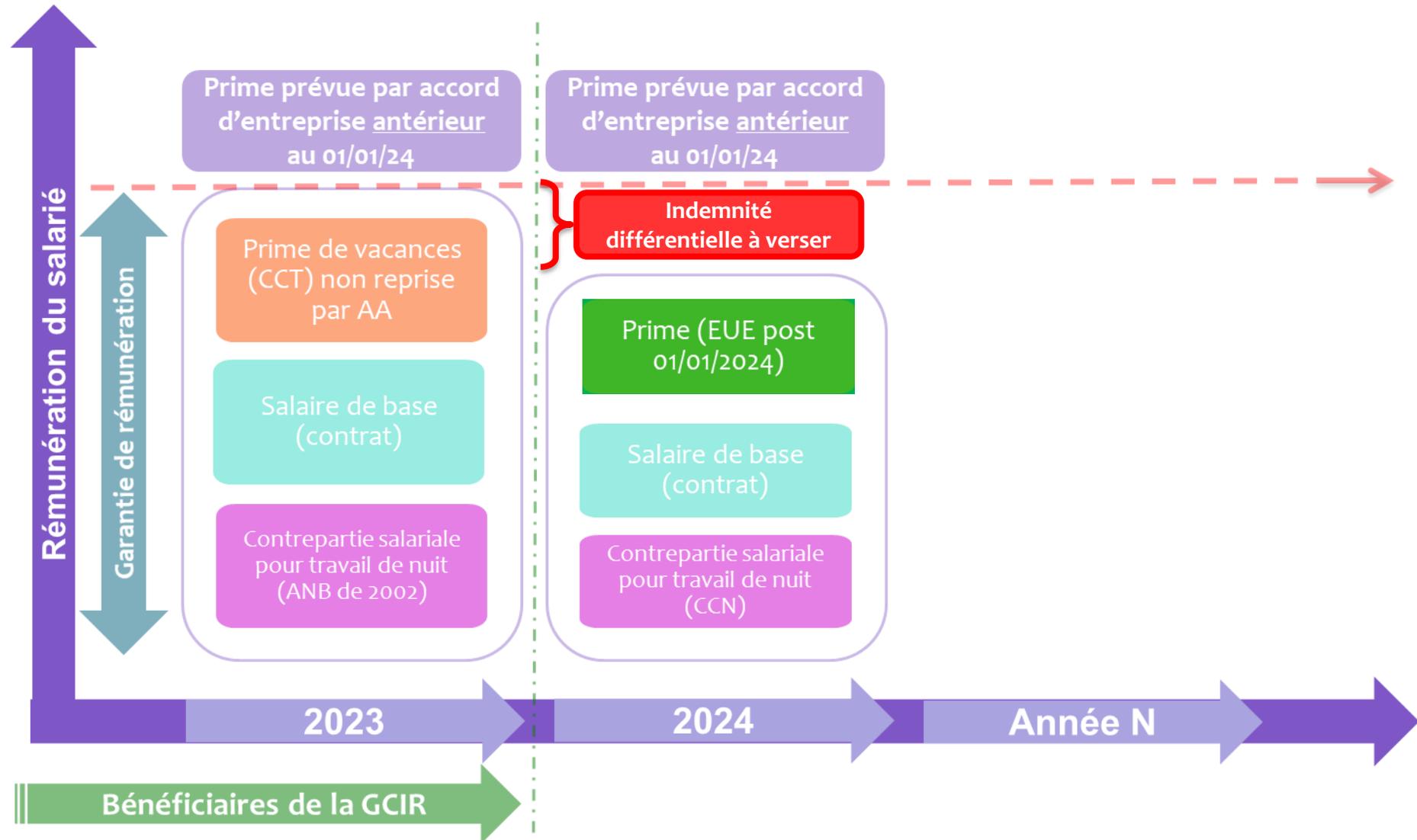
udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

GARANTIE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE DE RÉMUNÉRATION

6- Versement –Schéma évolutif

Art. 163
CCNM



8
Rémunération

La garantie conventionnelle de rémunération

Illustrations :

- Passages à temps partiel
- Alternances entre plusieurs durées du travail en 2023
- Alternances entre plusieurs durées du travail en 2023 et 2024
- Disparition d'HS post 01/01/2024
- Apparition d'HS post 01/01/2024



JAN

7- Evolution dans le temps

Périodicité de la garantie conventionnelle



Inapplicable en cas
d'accord d'entreprise
prévoyant un montant
forfaitaire

Périodicité
annuelle

À compter du
31/12/2024, et à la
**fin de chaque
année civile** :
comparaison
entre la GCIR,
éventuellement
recalculée et la
rémunération
annuelle du
salarié

Évolution du
montant de
l'indemnité
différentielle à
**hauteur de la
différence** entre
le niveau de
GCIR et la
rémunération
annuelle du
salarié

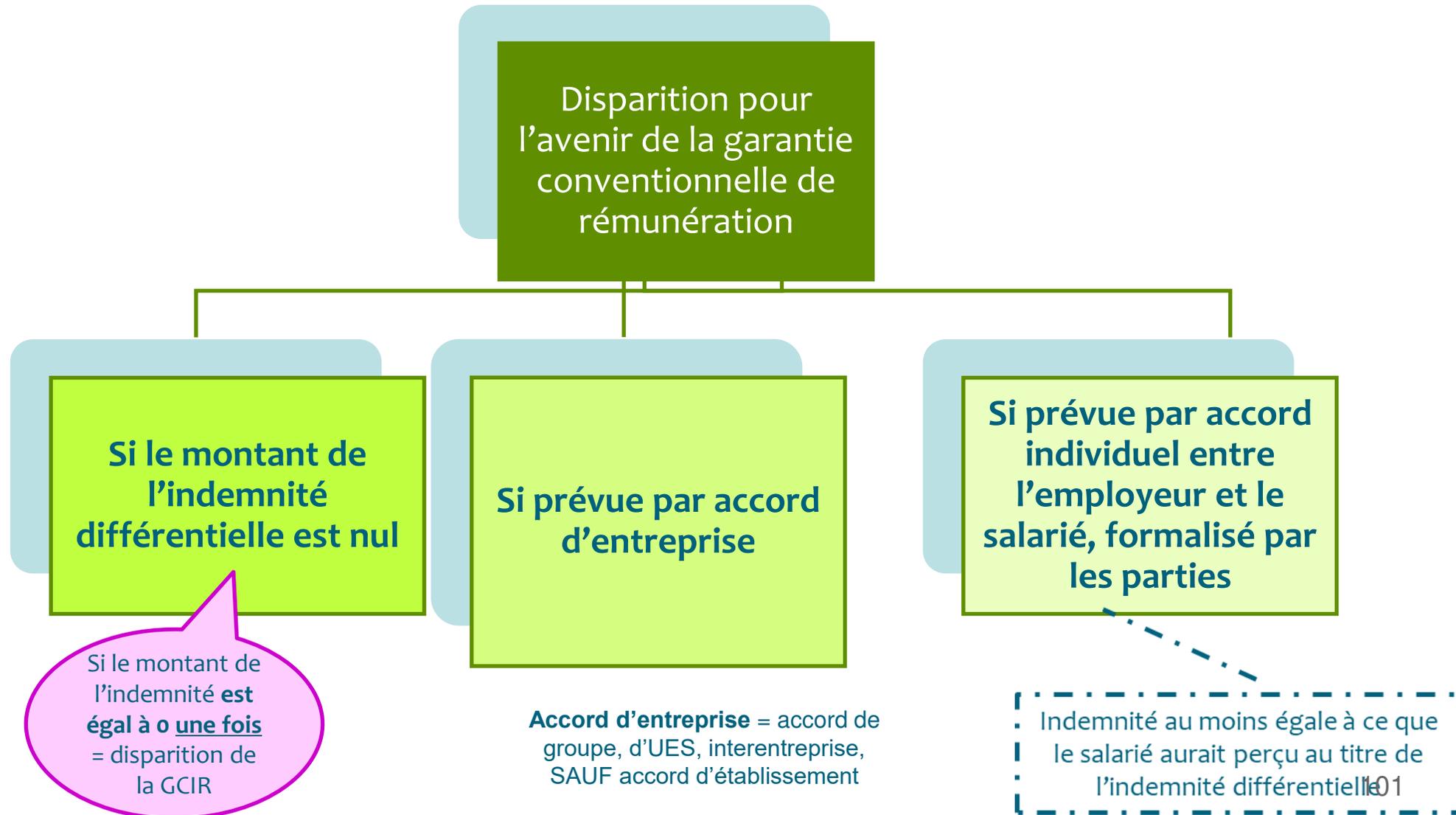
8

Rémunération

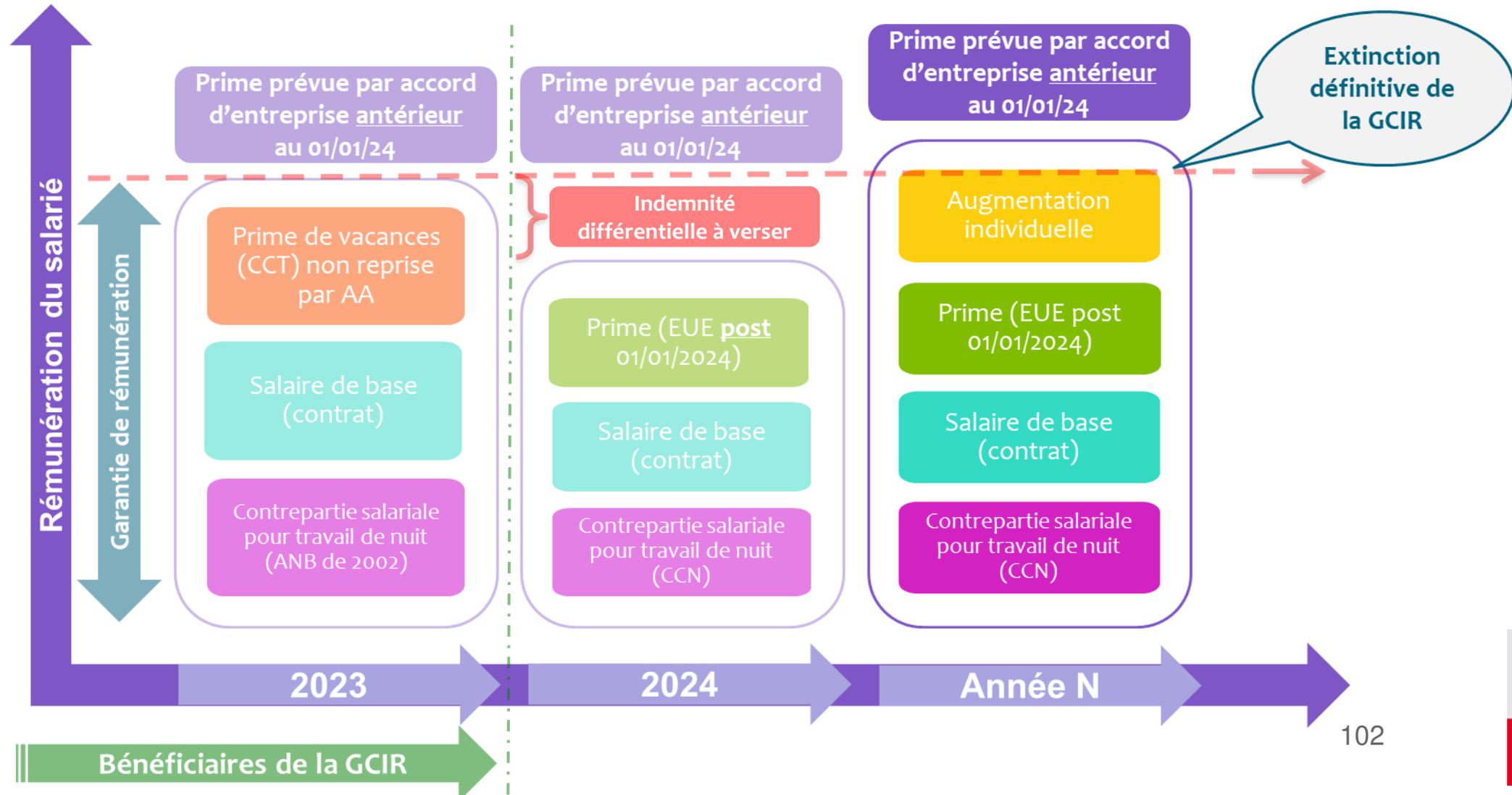
udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

7 - Evolution dans le temps



7 - Evolution dans le temps – Schéma évolutif



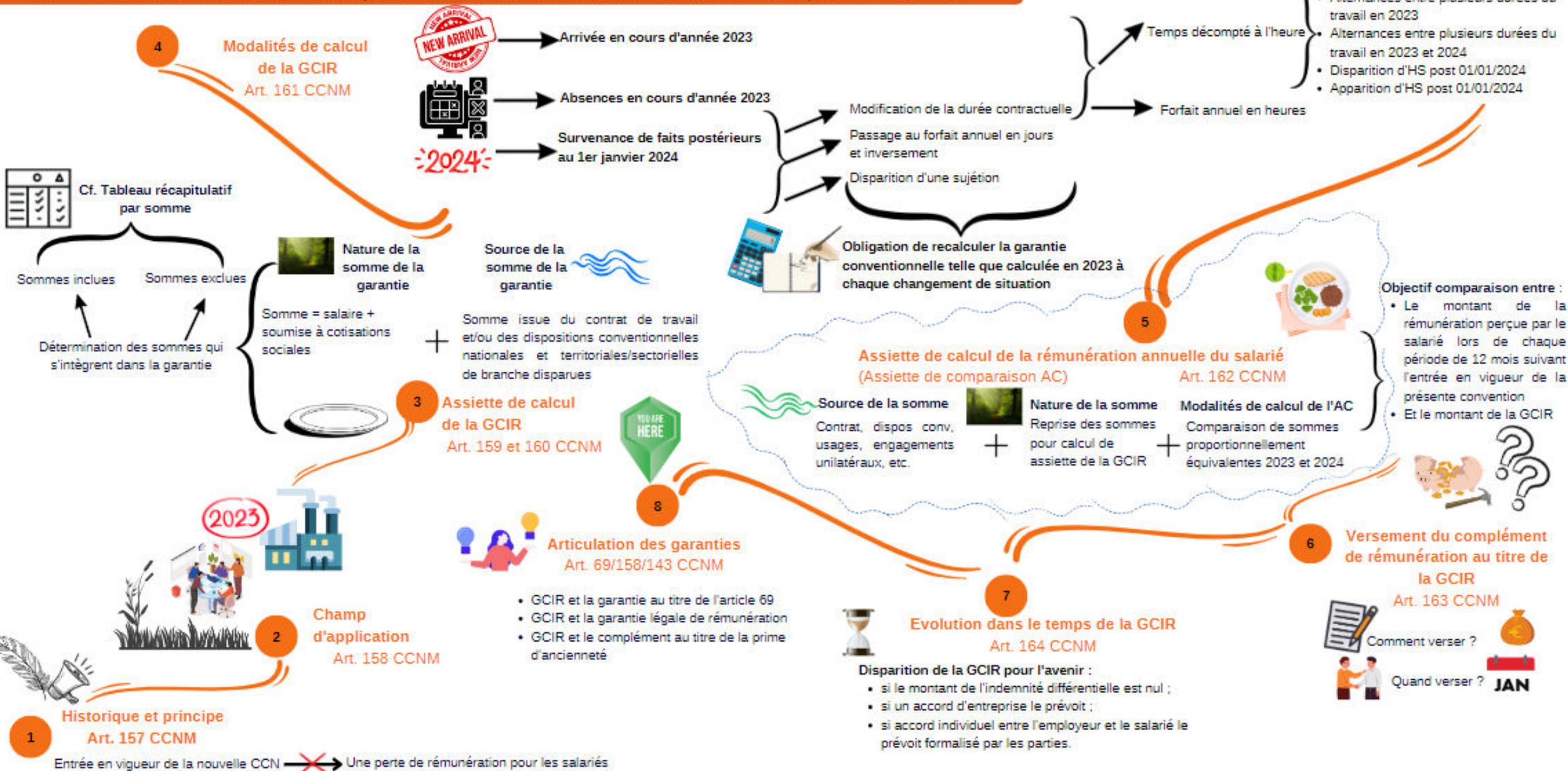
8
Rémunération

La garantie conventionnelle de rémunération

Niveau de rémunération assuré aux salariés suite à la disparition des conventions/accords collectifs de branche nationaux/territoriaux, révisés/éteints/dénoncés

Illustrations :

- Passages à temps partiel
- Alternances entre plusieurs durées du travail en 2023
- Alternances entre plusieurs durées du travail en 2023 et 2024
- Disparition d'HS post 01/01/2024
- Apparition d'HS post 01/01/2024



8- Articulation des garanties - Préambule

4 garanties pouvant être applicables dans l'entreprise

GCIR

Période de calcul : année civile 2023

Assiette de calcul : rémunération issue du contrat de travail et des dispositions conventionnelles nationales, territoriales et sectorielles de branches révisées/éteintes, dénoncées ou abrogées

Garantie au titre de l'article 69 CCNM

Période de calcul : rémunération annuelle du salarié

Assiette de calcul : « rémunération totale » du salarié

Garantie légale de rémunération

Période de calcul : 12 derniers mois précédant l'extinction de la convention ou de l'accord, dénoncé(e) (correspondant au délai de survie)

Assiette de calcul : rémunération issue du contrat de travail et de l'accord dénoncé

Complément au titre de la prime d'ancienneté

Période de calcul : décembre 2023

Assiette de calcul : prime d'ancienneté telle qu'issue des dispositions conventionnelles de branche territoriales, sectorielles ou nationales révisées éteintes ou abrogées

8

Rémunération

8. Articulation des garanties – l'article 69

Bloc 1



Car figure dans le titre « classifications »

« L'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié »



Périmètre de la garantie de l'article 69

Application de l'article 69 CCNM



Absence de lien avec la nouvelle classification = Inapplication de l'article 69 CCNM

Lien avec la mise en œuvre de la nouvelle classification

Changement de mode de décompte du temps de travail / réduction de la durée du travail du salarié

Perte d'une sujétion (entraînant la perte de la contrepartie subséquente)

Etc ...

Attribution du classement résultant de la première application de la CCNM

Promotion / rétrogradation

Inaptitude

Reclassement en vue d'éviter au salarié un licenciement collectif pour motif économique

8 Rémunération

8. Articulation des garanties - Champ d'application de l'article 69 CCNM

= Bloc 1

Attribution d'un nouveau classement au salarié au 01/01/2024

Absence de perte de la « rémunération totale » du salarié

Maintien de la rémunération dont l'effectivité dépend de la classification

Ex : 13^e mois d'entreprise attribué aux non-cadres

Maintien d'un montant, non lié à la structure de la rémunération

Inclusion des éléments de branche et d'entreprise (dont l'effectivité dépend de la classification)

Contrat de travail

Conventions et accords collectifs de branche

Usages et engagements unilatéraux

Conventions et accords collectifs d'entreprise

8

Rémunération

udimec

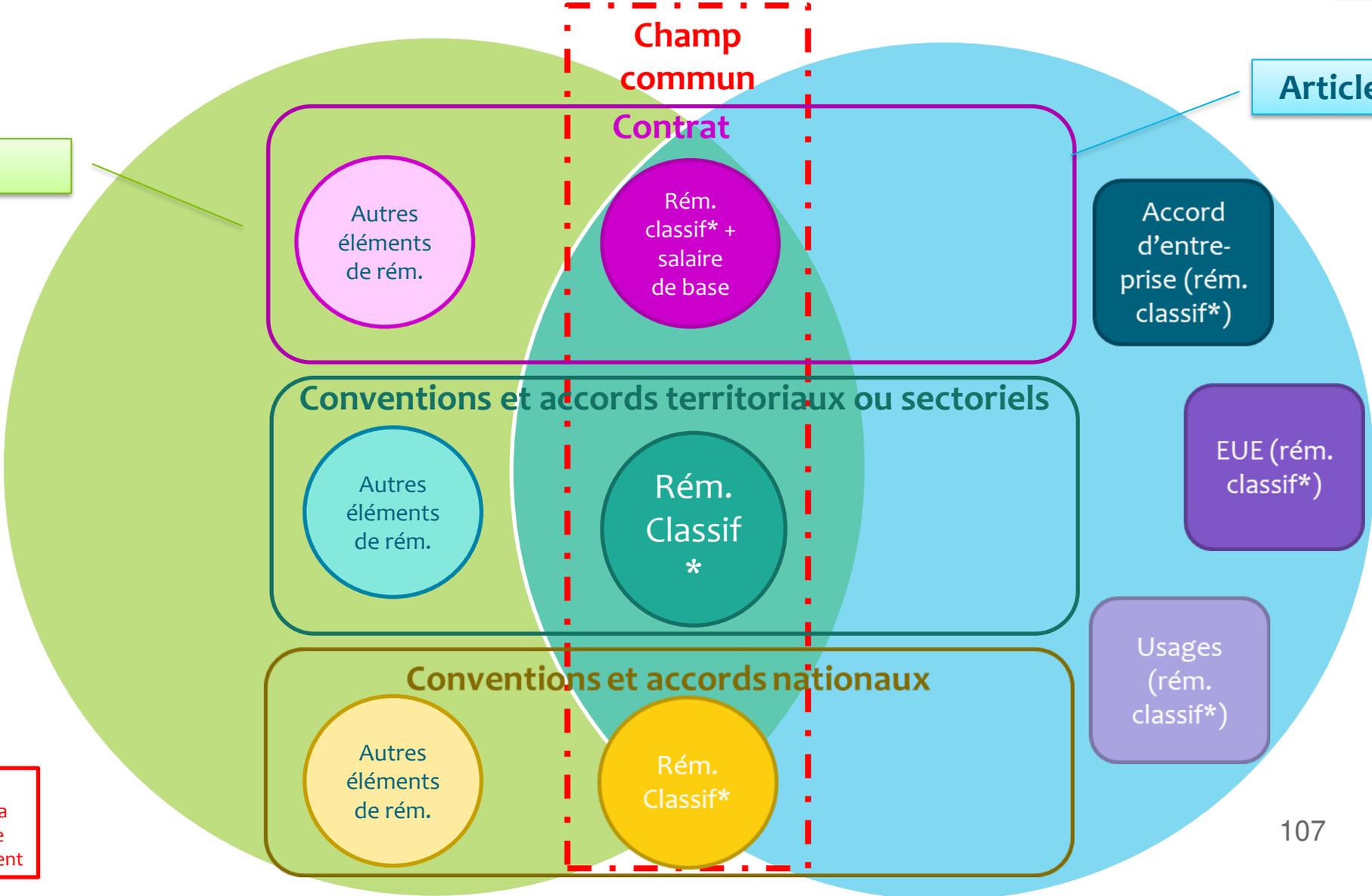
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

8. Articulation des garanties - Champ d'application de l'article 69 CCNM

Bloc 1

GCIR

Article 69 CCNM



* Rémunération dont l'effectivité dépend de la classification : catégorie professionnelle / classement

8
Rémunération

8. Articulation des garanties - Champ d'application de l'article 69 CCNM

Un élément de rémunération d'entreprise supprimé via une révision ou une dénonciation, intègre-t-il le champ de l'article 69 CCNM ?

Cas 1 : dénonciation dont les effets se terminent au 31/12/2023

Exemples : application de l'article 69 CCNM

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

8. Articulation des garanties - Champ d'application de l'article 69 CCNM

Un élément de rémunération d'entreprise supprimé via une révision ou une dénonciation, intègre-t-il le champ de l'article 69 CCNM ?

Cas 1 : dénonciation dont les effets se terminent au 31/12/2023

01/01/2023

31/12/2023

01/01/2025



Application de l'accord dénoncé jusqu'au 31/12/2023 inclus

Garanties applicables à l'élément de rémunération ayant fait l'objet de la dénonciation

Garantie légale de rémunération

Article 69 CCNM

Car il y a eu dénonciation sans accord de substitution

Le salarié n'a pas bénéficié de l'élément de rémunération non pas en raison de son changement de classification : la CCNM n'étant, au 31/12/2023 pas encore entrée en vigueur

Le fait générateur de la perte de l'élément de rémunération est la dénonciation et la cessation des effets de l'accord

Exemple : Gérard, cadre, perçoit un salaire de base de 30000 € et 1000 € de prime d'encadrement en application d'un accord d'entreprise dénoncé avec survie jusqu'au 30/12/2023. Au 01/01/2024, il devient non-cadre. => Il ne se voit appliquer que la GLR.

	GLR	Article 69
Montant ?	31000 €	X
Complément à verser ?	1000 €	X
Justification	Perte de la prime d'encadrement, qui doit être garantie	X

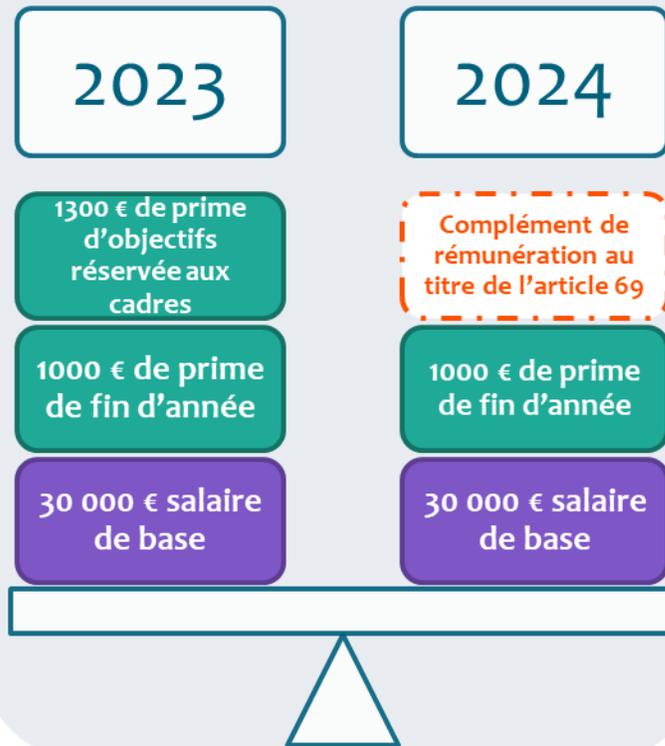
8 Rémunération

8. Articulation des garanties - Champ d'application de l'article 69 CCNM

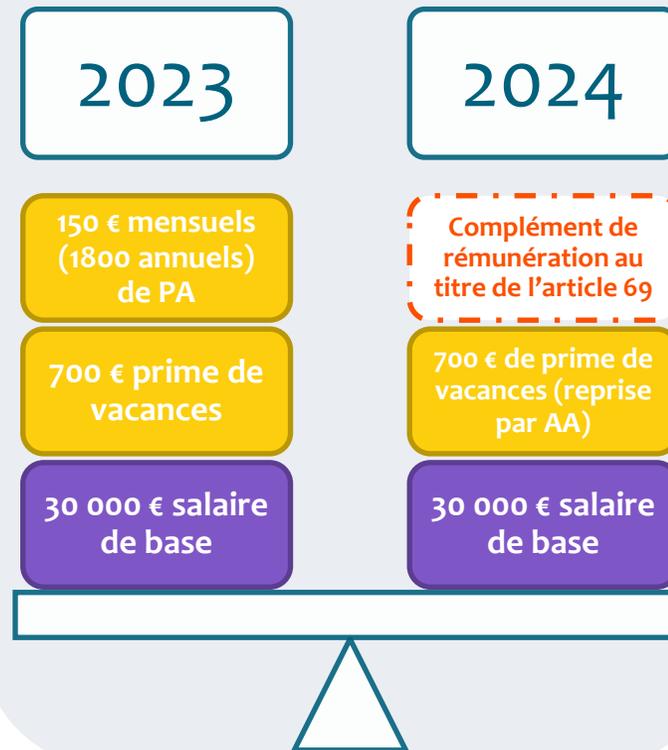


Exemples : application de l'article 69 CCNM

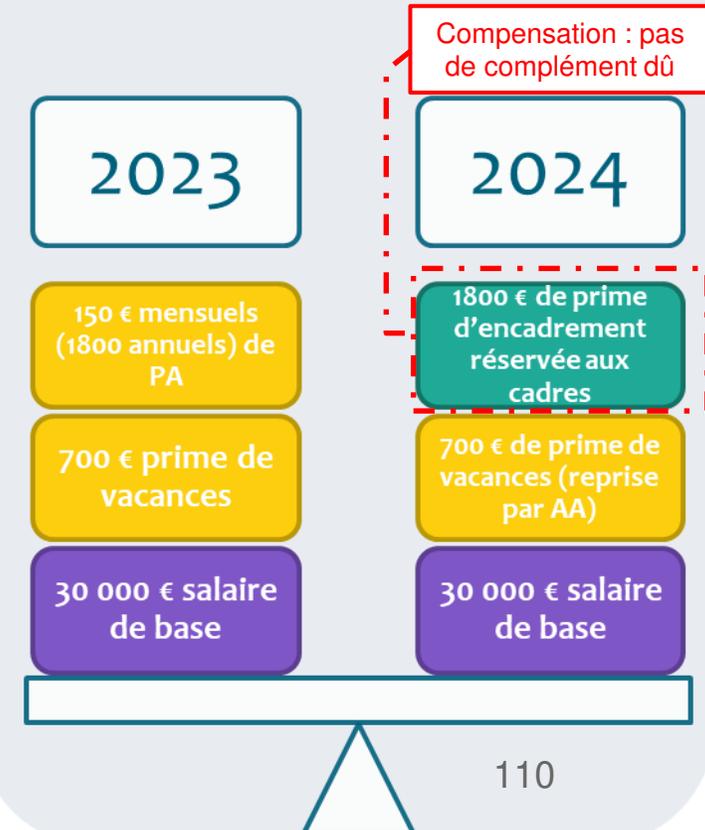
Exemple 1 : salarié cadre en 2023 qui devient non-cadre au 01/01/2024



Exemple 2 : salarié non-cadre en 2023 qui devient cadre au 01/01/2024



Exemple 3 : salarié non-cadre en 2023 qui devient cadre au 01/01/2024



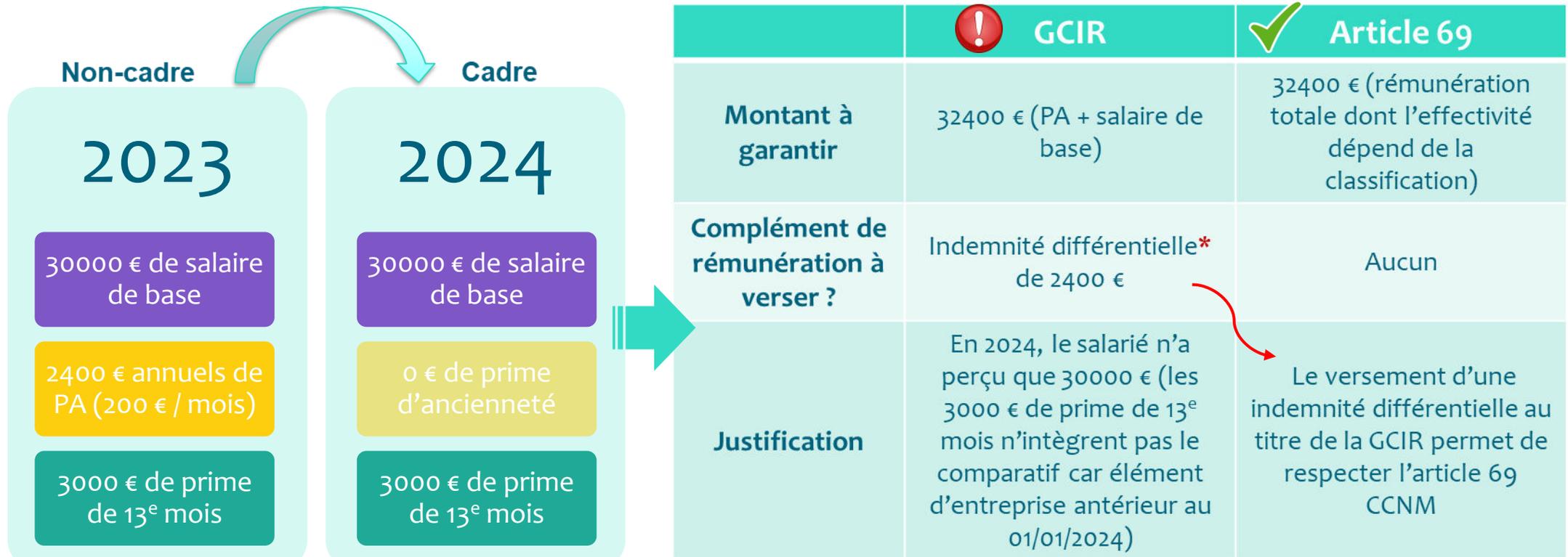
8. Articulation des garanties conventionnelles

Art. 69
CCNM

Exemple
théorique

Exemples : application de l'article 69 CCNM ET de la GCIR

1. Cas d'un salarié non-cadre en 2023, qui passe cadre en 2024 avec versement de complément de rémunération au titre de la GCIR



8

Rémunération

*Autre possibilité : inclusion de la prime d'ancienneté dans le salaire de base contractuel (cf. ci-après)



Contrat
Branche (CCT ou national)
Accord d'entreprise, usage ou EUE avec effets antérieurs au 01/01/2024

8. Articulation des garanties conventionnelles

La GCIR a-t-elle vocation à s'appliquer en cas de dénonciation de la CCT ?

Position UIMM :

OUI

En cas de dénonciation de la CCT, application de la GCIR aux cadres pour les éléments de rémunération issus de la CCNIC du 13 mars 1972, ainsi qu'aux mensuels pour les droits issus de l'accord de mensualisation du 10 juillet 1970

Arguments en faveur de la position UIMM

Application de la GCIR à l'ensemble des salariés présents au 31/12/2023 (art. 158 CCNM)

Présentation de la GCIR aux OS : maintien de rémunération pour **TOUS** les salariés

Préservation de l'égalité de traitement

Absence de réel cumul des garanties car ne s'appliquent pas aux mêmes droits

Risques en cas d'application de la solution inverse

Risque d'exclusion de certains salariés (cadres) du bénéfice de la GCIR

Méconnaissance de la loyauté de la négociation vis-à-vis des OS car maintien de la rémunération applicable aux seuls non-cadres

Risque de différences de traitement entre les salariés des territoires, selon que la CCT a été dénoncée ou non

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

8. Articulation des garanties – Articulation des garanties conventionnelles

Tableau récapitulatif des garanties applicables en cas de dénonciation sans accord de substitution de la CCT

	Mensuels	Cadres
Droits issus de la CCT	GLR	GLR (si dispositions générales)
Droits issus des textes nationaux <i>(ex : CCNIC du 13 mars 1972, Accord de mensualisation du 10 juillet 1970)</i>	GCIR	GCIR
Droits issus du contrat de travail	GCIR / GLR	GCIR / GLR



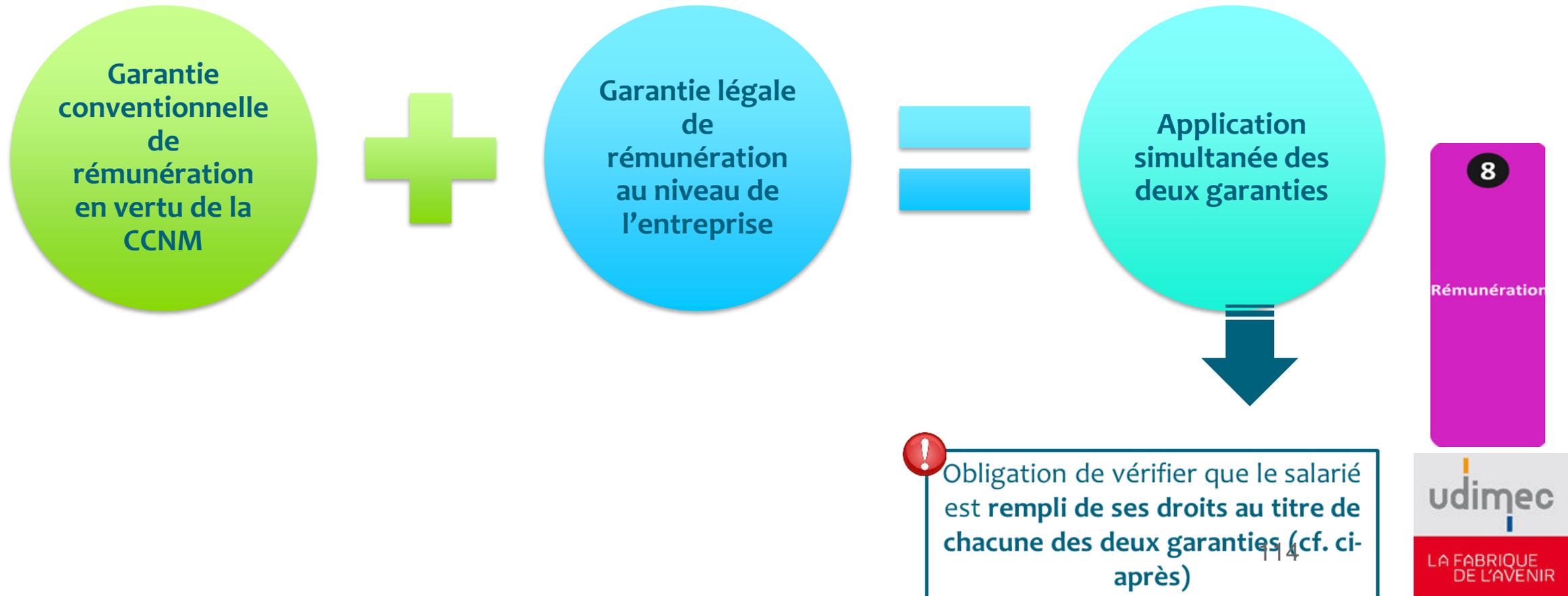
Rappel : par principe, la GCIR doit être calculée pour tous les salariés de la métallurgie ! 113



8. Articulation des garanties conventionnelles

C. trav., art. L.
2261-13 et 14

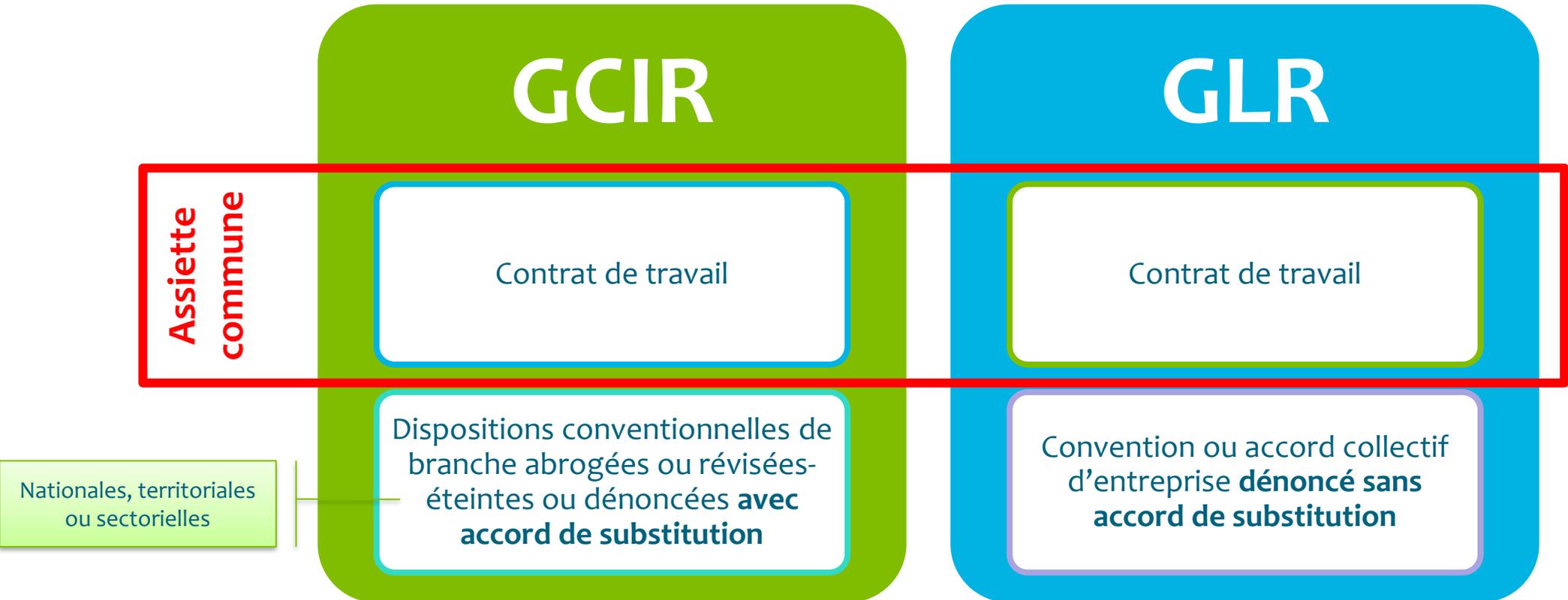
Que se passe-t-il si la garantie légale de rémunération trouve à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à l'entrée en vigueur de la CCNM ?



8. Articulation des garanties conventionnelles

C. trav., art. L.
2261-13 et 14

Assiettes de calcul de la GCIR et de la GLR



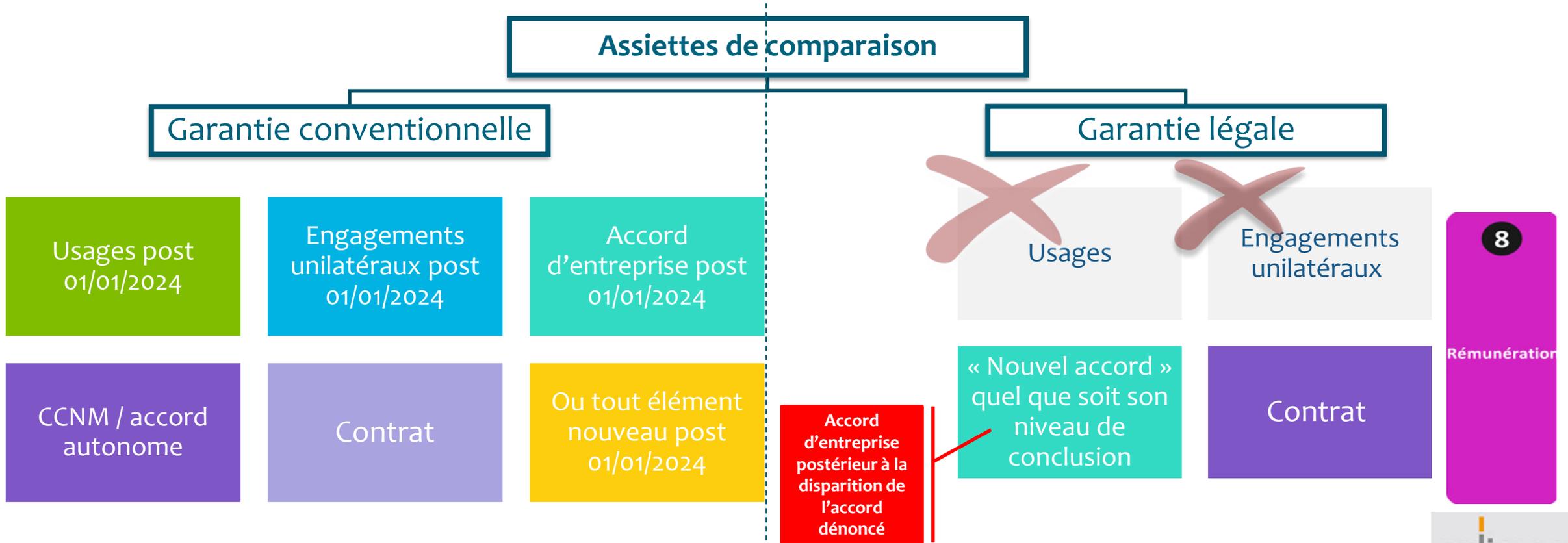
8

Rémunération

8. Articulation des garanties conventionnelles

C. trav., art. L.
2261-13 et 14

ATTENTION : l'assiette de comparaison de la garantie légale **est plus restreinte** que celle de la garantie conventionnelle



8
Rémunération

8. Articulation des garanties conventionnelles

En cas de complément en 2024 : 2 garanties distinctes applicables !

Rappel : absence de cumul entre la GCIR et le complément de prime d'ancienneté (art. 143 CCNM)

=> Neutralisation de la prime d'ancienneté dans la GCIR lorsque celle-ci fait l'objet d'un complément

Sort de la prime d'ancienneté

Complément en 2024

Exclusion de la prime d'ancienneté de l'assiette de calcul de la GCIR

Exclusion de la prime d'ancienneté, incluant le complément, de l'assiette de comparaison de la GCIR

Absence de complément en 2024

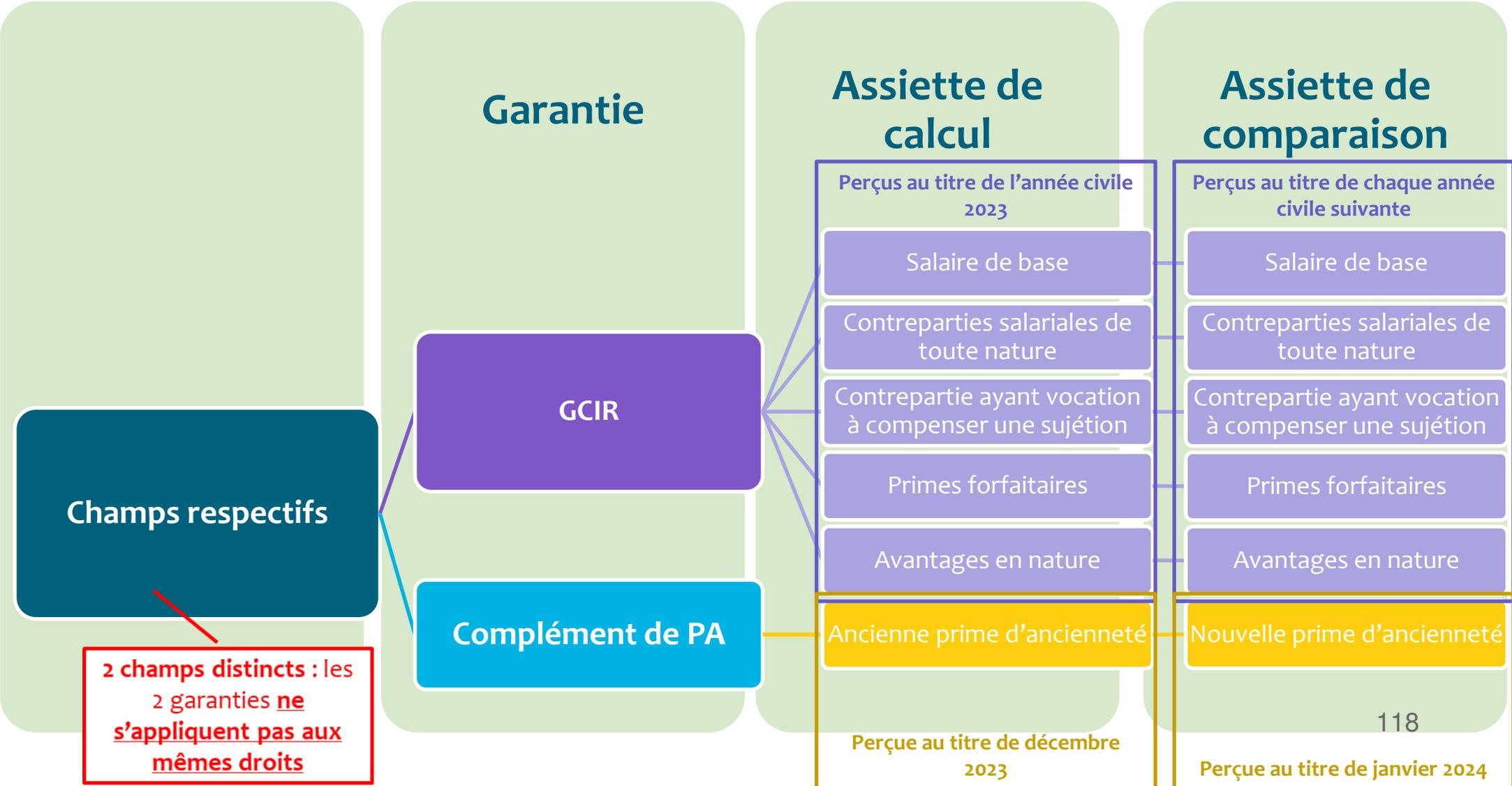
Inclusion de la prime d'ancienneté dans l'assiette de calcul de la GCIR

Inclusion de la prime d'ancienneté (et de ses éventuelles augmentations), dans l'assiette de comparaison de la GCIR

Volonté d'inclure les éventuelles augmentations de la PA dans l'assiette de comparaison de la GCIR

8
Rémunération

8. Articulation des garanties conventionnelles

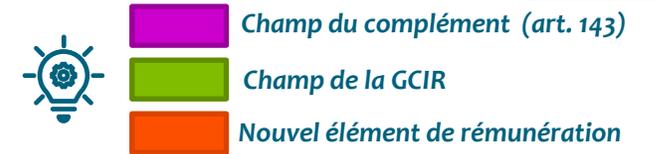


Champs respectifs

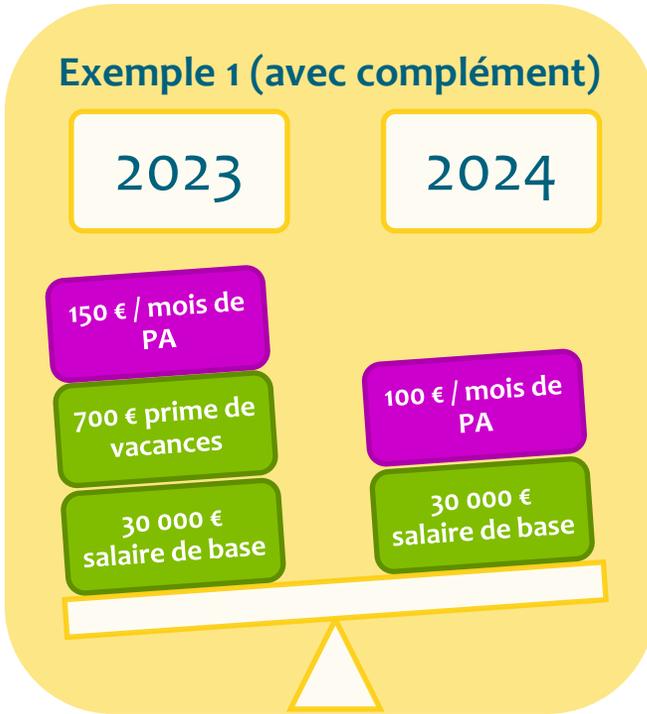
2 champs distincts : les 2 garanties ne s'appliquent pas aux mêmes droits

8 Rémunération

8. Articulation des garanties conventionnelles



Exemple 1 (avec complément)



Solution :

- ❑ **Complément de 50 € / mois** dû en vertu de l'article 143 CCNM : exclusion de la PA de l'assiette (calcul et comparaison) de la GCIR
- ❑ **Indemnité différentielle de 700 €** due en vertu de la GCIR

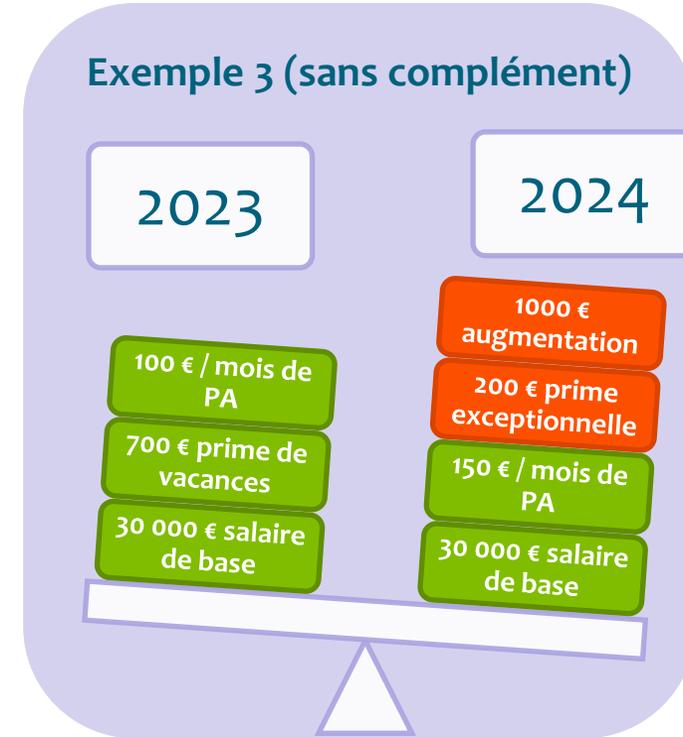
Exemple 2 (avec complément)



Solution :

- ❑ **Complément de 50 € / mois** dû en vertu de l'article 143 CCNM : exclusion de la PA de l'assiette (calcul et comparaison) de la GCIR
- ❑ **Pas d'indemnité différentielle due** en vertu de la GCIR

Exemple 3 (sans complément)



Solution :

- ❑ **Pas de complément en 2024** : inclusion de la PA dans l'assiette (calcul et comparaison) de la GCIR => seule la GCIR est applicable
- ❑ **Pas d'indemnité différentielle due** en vertu de la GCIR : la PA vient compenser la GCIR

DÉPLOIEMENT DE LA FUTURE CONVENTION COLLECTIVE

Les réunions mensuelles à venir en 2023

Surveillez votre boîte mails

Participez aux
prochaines **réunions
mensuelles juridiques**

- **Thème** : Durée du travail
- **Thème** : Hygiène Santé sécurité
- **Thème** : Relation individuelle
- **Thème** : To do list
- **Thème** : Classification

Avançons ensemble !



Merci de votre participation