

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

**THÈME RÉMUNÉRATION
ET
DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS**

Lionel GONZALES, Laurence TUR

Juristes UDIMEC

Visio-conférence Grenoble, le 24 mars 2022



Sommaire

Rémunération

- I. Salaires minima hiérarchiques + Focus salariés en alternance
- II. Transformation de la prime d'ancienneté
- III. Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail
- IV. Remboursement de frais professionnels
- V. Salariés auteurs d'une invention
- VI. Garantie conventionnelle de rémunération

Déplacements professionnels

Déploiement de la future convention collective

Introduction

Rappel sur la hiérarchie des normes ...(Art. L. 2253-1 et s.)

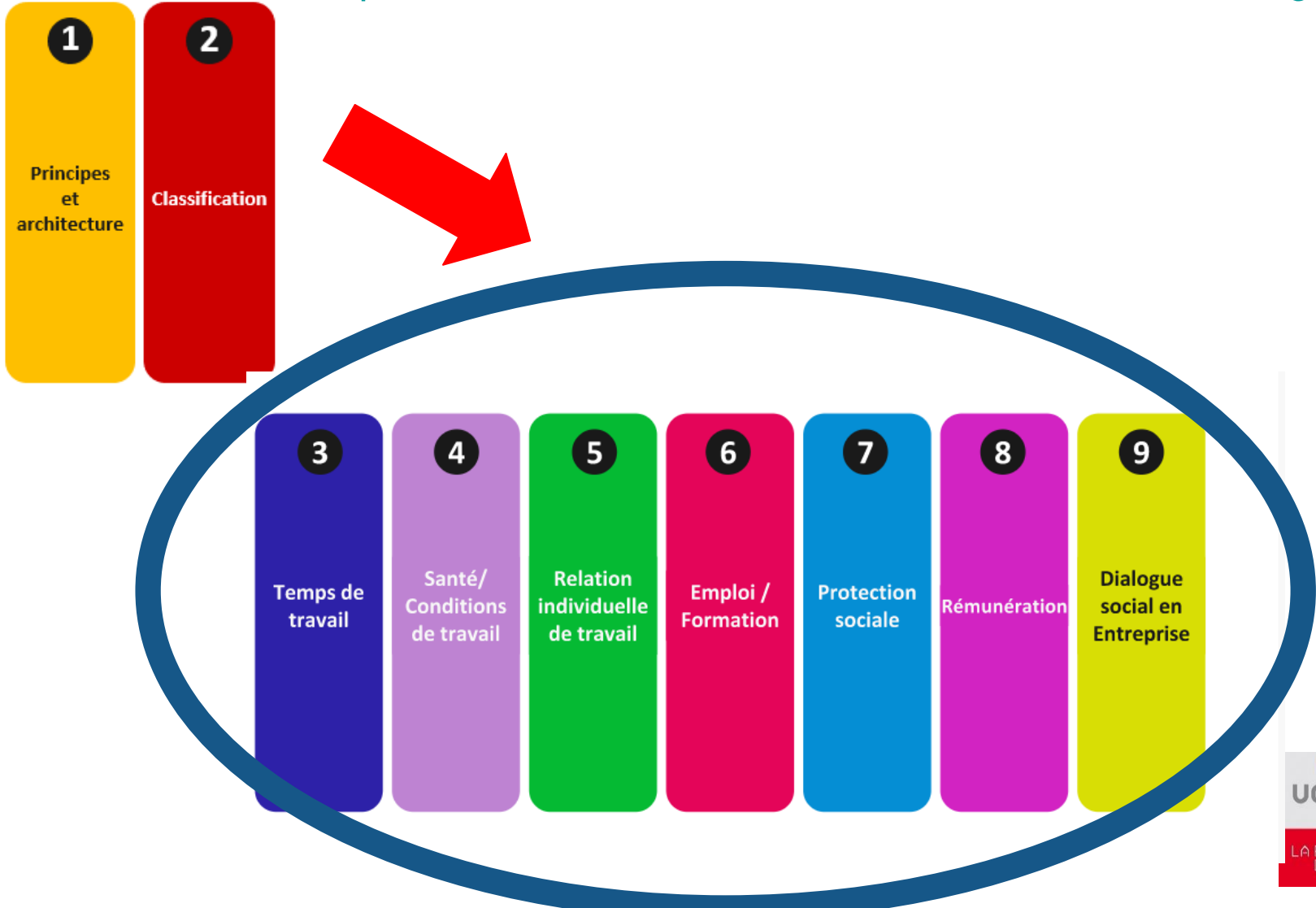
- le bloc 1 regroupe les matières dans lesquelles **l'accord de branche est impératif** ;
- le bloc 2 recense les matières dans lesquelles l' accord de branche a un caractère **impératif s'il le prévoit expressément** (clause de verrouillage ou d'impérativité);
- le bloc 3 est constitué des matières dans lesquelles **l'accord d'entreprise prévaut.**

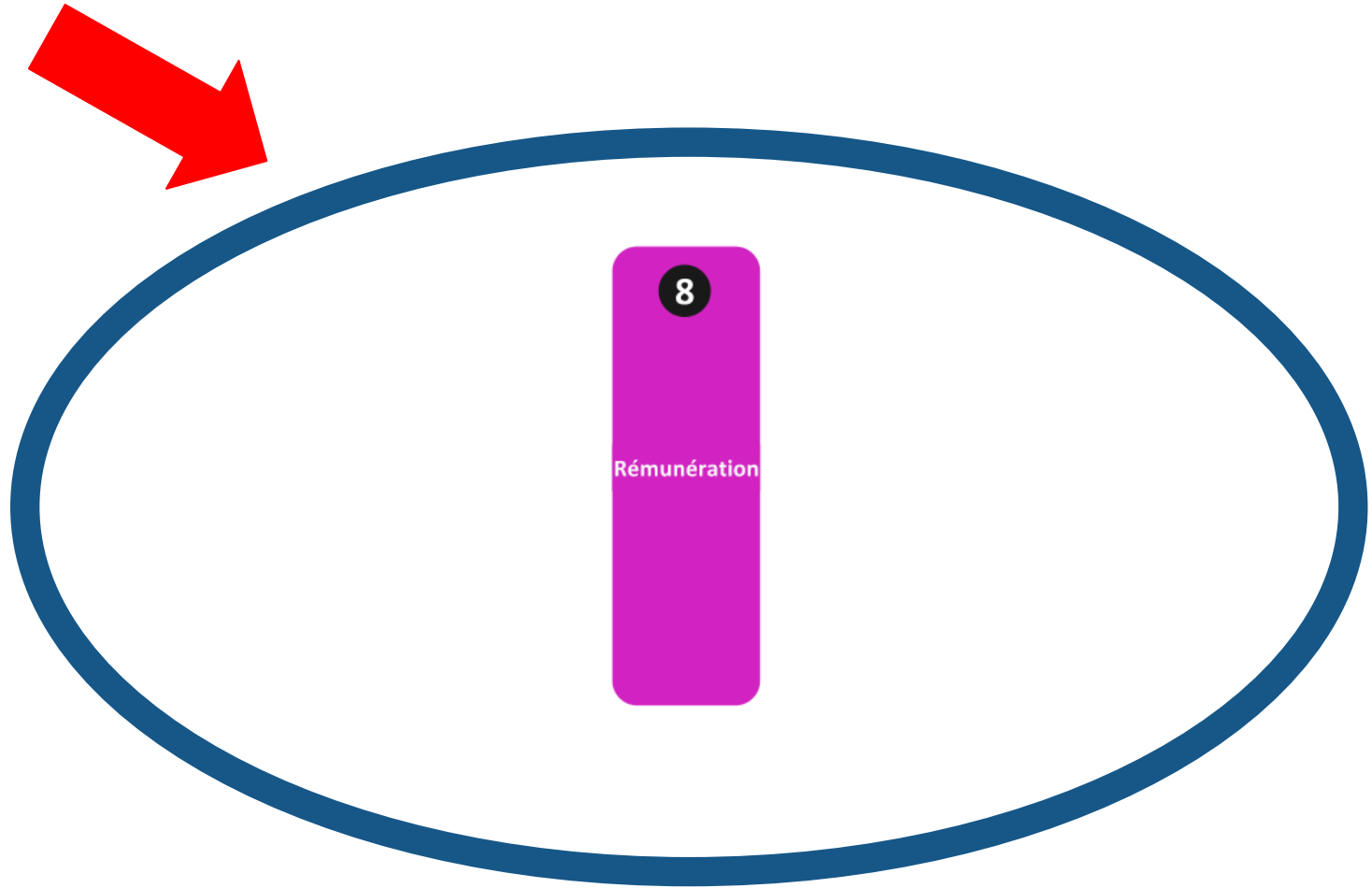
Le bloc 1 impératif... Bloc de vigilance pour vos accords.

1. Les salaires minima hiérarchiques;
2. Les classifications;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle;
5. Les garanties complémentaires de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale;
6. 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
7. Les mesures sur les CDD et contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37;
8. Les CDI de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9;
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
10. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (L. 1221-21);
11. Les modalités de la poursuite des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies;
12. Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1o et 2o de l'article L. 1251-7 du présent code;
13. La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code.

Les 9 thèmes - Site paritaire regroupant les textes nationaux

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





- | -

SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES

Bloc 1

I- Définitions

Principes

Un **barème unique** de SMH national.

Une **garantie minimale conventionnelle** de salaire au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être rémunéré

Nouveauté : Définition d'un barème applicable à partir du 1er janvier 2024 (v. slide)

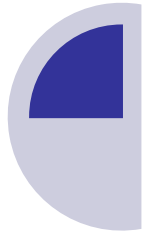
Clause de revoyure au plus tard en décembre 2023

Fixation des SMH

Les **SMH sont fixés** par accord collectif national de branche, **en valeur nominale, pour chacune des dix-huit classes d'emplois** (art. 138)

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés pour **une année civile complète de travail effectif et pour la durée légale du travail** en vigueur à la date de conclusion de l'accord collectif qui les a fixés (art. 138).

Assiette des SMH



Principe

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, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale (art. 140)



Exceptions

Prime d'ancienneté (complément inclus), majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, les 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.), **prime exceptionnelle et bénévole**, rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission, les frais professionnels, les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (art. 140).

Variations selon le temps de travail effectif

Application des SMH : Principes (art. 139)

- Les SMH supportent, **les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires ou pour rémunération forfaitaire**

Adaptés à l'horaire de travail effectif

Incidence des absences, départs et arrivées

- Les SMH sont réduits, **au prorata**, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif.
- Les SMH sont adaptés, au prorata, en cas de **modification, en cours d'année, de la fonction** du salarié entraînant un changement de classement applicable à la nouvelle fonction.

Forfaits annuels

- SMH **majoré de 15%** pour le salarié soumis à une **convention forfait en heures sur l'année** dont l'horaire moyen hebdo correspond aux 35H majorée de 10% au plus
- SMH **majoré de 30%** pour le salarié soumis à une **convention forfait en heures sur l'année** dont l'horaire moyen hebdo correspond aux 35H majorée de 20% au plus
- SMH **majoré de 30%** pour le salarié soumis à une **convention forfait en jours sur l'année** quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat (sauf forfaits jours réduits).

Spécificités pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année

Application : une grille unique au 1^{er} janvier 2024 (Annexe 6)



Groupe d'emplois	Classe d'emploi	ANNUEL
A	1	19 420 €
	2	19 700 €
B	3	20 300 €
	4	21 200 €
C	5	22 300 €
	6	23 500 €
D	7	24 400 €
	8	26 400 €
E	9	28 400 €
	10	31 400 €
F	11	32 500 €
	12	34 300 €
G	13	37 400 €
	14	41 000 €
H	15	44 000 €
	16	49 000 €
I	17	56 000 €
	18	64 500 €

« Cadres »



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

Période transitoire (art. 141)

Conditions cumulatives :

Entreprises de 150 salariés ou moins

Hausse de plus de 5 % de la MS

25 % des effectifs concernés

Pour les **entreprises de 150 salariés et moins** pour lesquelles l'application du barème unique entraînerait **une hausse de leur masse salariale (MS) > à 5% concernant au minimum 25% de de leur effectif**

Report de six ans

1^{er} janvier 2024 : entrée en vigueur du barème unique

1^{er} janvier 2030 : obligation d'appliquer le barème unique pour toutes les entreprises

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

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 : période transitoire (art. 141)

SMH transitoire applicables ?

- **Au 1^{er} janvier 2024** : Barème unique diminuées du % que représenterait la hausse de la masse salariale (MS) annuelle si elles avaient appliquées le barème unique.
- Les SMH ne doivent pas être < à ceux applicables en 2023 pour les salariés en poste. Pour les nouveaux embauchés, les SMH sont identiques à ceux occupant un poste relevant de la même classe d'emplois
- **A compter du 1^{er} janvier 2025** : SMHT augmentés du % de revalorisation négocié chaque année pour chaque classe d'emplois du barème unique. Ce % est majoré **de 1,5 pts** dans la limite du barème applicable pour l'année civile donnée

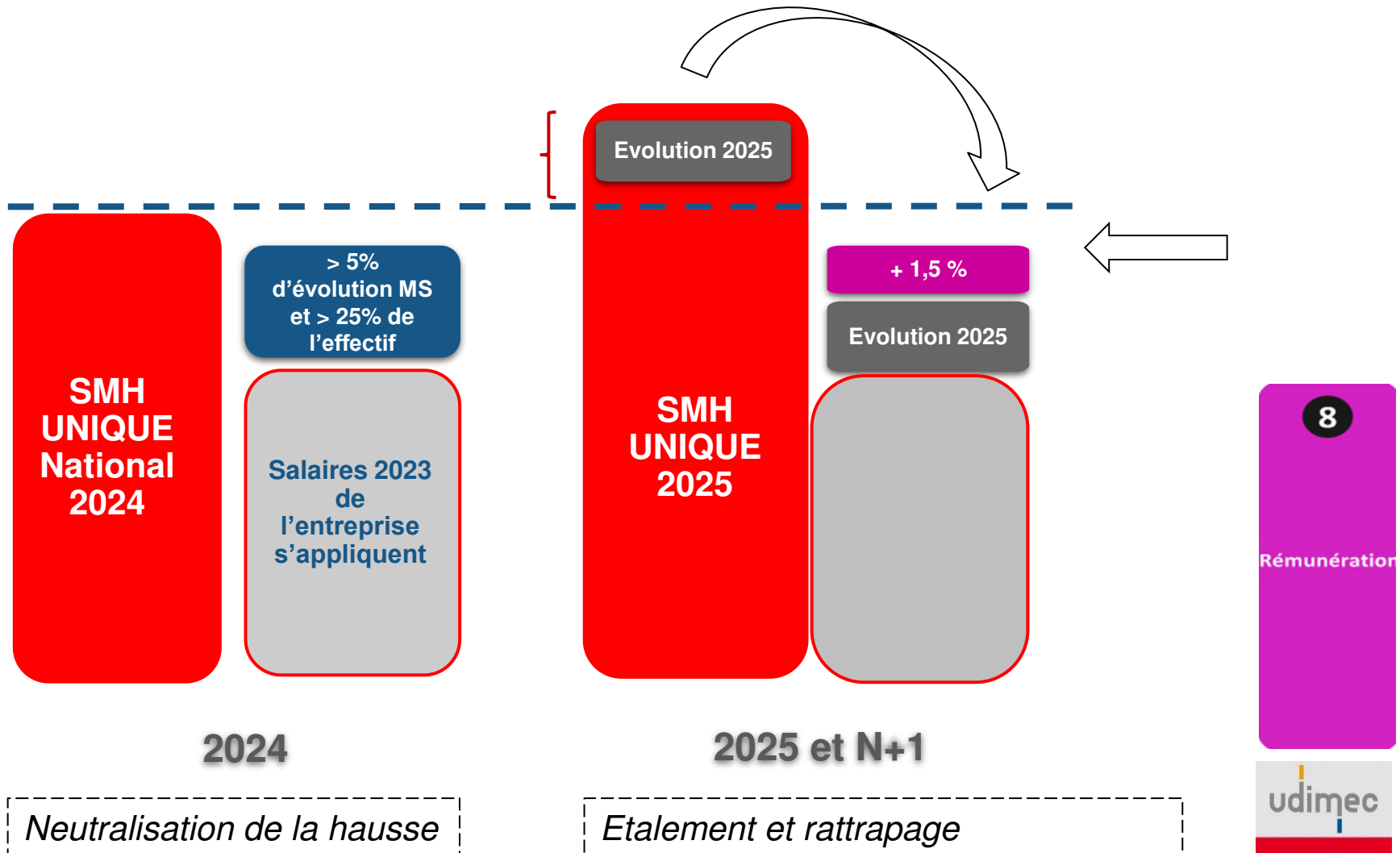


Contrôles d'application de la période transitoire

- **L'expert-comptable ou le CAC** de l'entreprise **atteste cet impact potentiel sur la MS 2023 de l'application des SMH 2024** et des difficultés économiques que cela pourrait entraîner
- Les **SMH applicables dans l'entreprise sont communiqués** chaque année **au CSE** lorsqu'il existe **ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés**
- Le **CSE**, s'il existe, **peut demander, à l'expert-comptable ou au CAC**, de lui **présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la MS** et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner



Application des SMH : période transitoire (Synthèse)



Salariés titulaires d'un contrat en alternance

- **Apprentissage** = voir articles 152.1.1 et suivants de la future CCN.

- **Professionalisation** = voir articles 152.1.2 et suivants de la future CCN.

Salariés titulaires d'un contrat en alternance

Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est fonction :

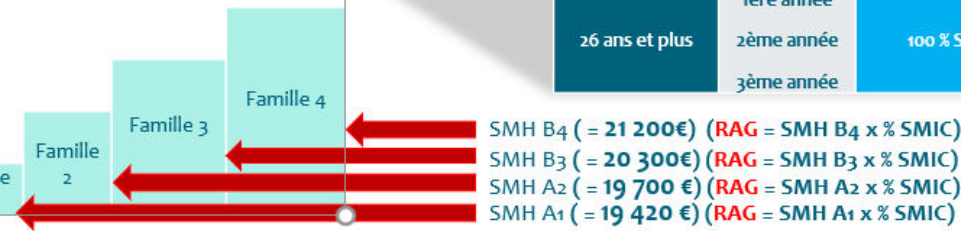
- De leur âge
- De leur ancienneté contractuelle de 1 à 3 ans

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat en alternance, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 4 familles de classement.

La rémunération annuelle garantie correspond au produit entre la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant (A1 pour famille 1 à B4 pour famille 4) et les pourcentages du SMIC fonction de l'âge et de l'ancienneté

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

Tranche d'âge	Année d'exécution du contrat	Pourcentage conventionnel métallurgie
16 à 17 ans	1ère année	35 % SMIC
	2ème année	45 % SMIC
	3ème année	55 % SMIC
18 à moins de 21 ans	1ère année	55 % SMIC
	2ème année	65 % SMIC
	3ème année	80 % SMIC
21 ans à 25 ans	1ère année	55 % SMIC
	2ème année	65 % SMIC
	3ème année	80 % SMIC
26 ans et plus	1ère année	100 % SMIC
	2ème année	100 % SMIC
	3ème année	100 % SMIC



Salariés titulaires d'un contrat en alternance

Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est fonction :
 - De leur âge
 - Du niveau de diplôme préparé (infra Bac pro / Bac pro ou + ou CQPM)

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat en alternance, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 4 familles de classement.

La rémunération annuelle garantie correspond au produit entre la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant (A1 pour famille 1 à B4 pour famille 4) et les pourcentages du SMIC fonction de l'âge et du niveau de diplôme préparé

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

Tranche d'âge	Niveau de Diplôme	% Conventiennel métallurgie
Moins de 21 ans	Inférieur au BAC Professionnel	60 % SMIC
	BAC Professionnel ou + CQPM	70 % SMIC
21 ans à 25 ans	Inférieur au BAC Professionnel	75 % SMIC
	BAC Professionnel ou CQPM	85 % SMIC
26 ans et plus	-	100 % SMIC

SMH B4 (= 21 200€) (RAG = SMH B4 x % SMIC)
 SMH B3 (= 20 300€) (RAG = SMH B3 x % SMIC)
 SMH A2 (= 19 700 €) (RAG = SMH A2 x % SMIC)
 SMH A1 (= 19 420 €) (RAG = SMH A1 x % SMIC)

Salariés titulaires d'un contrat en alternance

Dispositions particulières en matière de rémunération des alternants

Application

L'assiette retenue pour la détermination de la rémunération annuelle garantie est identique à celle retenue en droit commun (Thème 8 « rémunérations »)

Prime d'ancienneté

Lorsqu'elle est due (alternant justifiant de 3 ans d'ancienneté), le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté applicable aux salariés en alternance, est, le suivant :

Famille de classement	Famille 1	Famille 2	Famille 3	Famille 4
Taux	Classe d'emploi 1 (1,45 %)	Classe d'emploi 2 (1,60 %)	Classe d'emploi 3 (1,75 %)	Classe d'emploi 4 (1,95 %)

Prime de fidélité à l'issue d'un contrat de professionnalisation

Prime de fidélité (5 % de la valeur annuelle RAG au terme du contrat de professionnalisation)

Attribuée lorsque à l'issue de son contrat de professionnalisation à durée déterminée, le salarié est recruté en CDD ou CDI dans la même entreprise et que le salarié est toujours présent dans l'entreprise après le 12ème mois d'exécution de son nouveau contrat

La prime est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail

Complément de rémunération éventuel (entrée en vigueur du nouveau dispositif au 01.01.24)

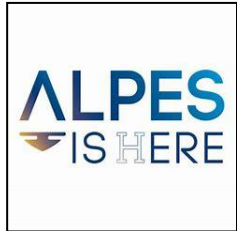
Un complément de rémunération est attribué pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, au salarié titulaire du contrat en alternance au 31 décembre 2023 si, au terme du contrat en alternance ou au 31 décembre 2024 au plus tard, pour la même durée du travail, sa rémunération annuelle garantie pour l'année 2024 est inférieure à celle au titre de l'année 2023.

- II -

**TRANSFORMATION
DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ**

Bloc 3

Formule de calcul de la prime actuelle



Aujourd'hui

Prime = RMH
(Valeur du point
x coefficient) x
Taux

Obsolescence

La formule de calcul est
obsolète du fait de la
nouvelle classification qui
repose sur 18 classes
d'emplois et non plus sur
des coef. hiérarchiques

Art 16 de la convention de l'Isère :

- 3% après 3 ans d'ancienneté.
- 6%
- 9%
- 12%
- 15%

Montant adapté à l'horaire de travail

(y compris des heures
supplémentaires et de leurs
majorations, la majoration de 30% des
conventions de forfait en jours)

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

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



Rémunération minimale hiérarchique

Valeur du point territoriale en €

X

Taux selon la classe d'emploi (en %) X 100

X

Nombre d'année d'ancienneté dans la limite de 15 ans

=

Prime d'ancienneté en € par mois (base 35h)

Négociée annuellement au niveau territorial (en l'absence d'accord, application de la dernière valeur négociée)

Evolution annuelle

Montant adapté à l'horaire de travail (y compris des heures supplémentaires et de leurs majorations, la majoration de 30% des conventions de forfait en jours)

8

Rémunération

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

Transition

Attribution au salarié en poste au 31 décembre 2023 d'un complément si pour la même durée du travail la nouvelle formule de calcul emporte un montant de prime d'ancienneté inférieur à celui perçu en **décembre 2023**

Garantie

Nouvelle prime + complément
= Maintien du niveau de la prime perçue en décembre 2023

- III -

**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)

Travail en équipes successives (Art. 144)

Actuellement :

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 SMH• Pour chaque poste accompli	<ul style="list-style-type: none">• Contrepartie non versée en cas d'arrêt supérieur à 1 heure• Principe 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



8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

~~Actuellement : Art 20 Travail exceptionnel de nuit et en excédent de l'horaire journalier = Majoration de 50 %~~



Qui ?

- Les salariés qualifiés de « **travailleurs de nuit** »



Montant ?

- 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 poste
- Pour **chaque poste accompli**

Tempéraments

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



8

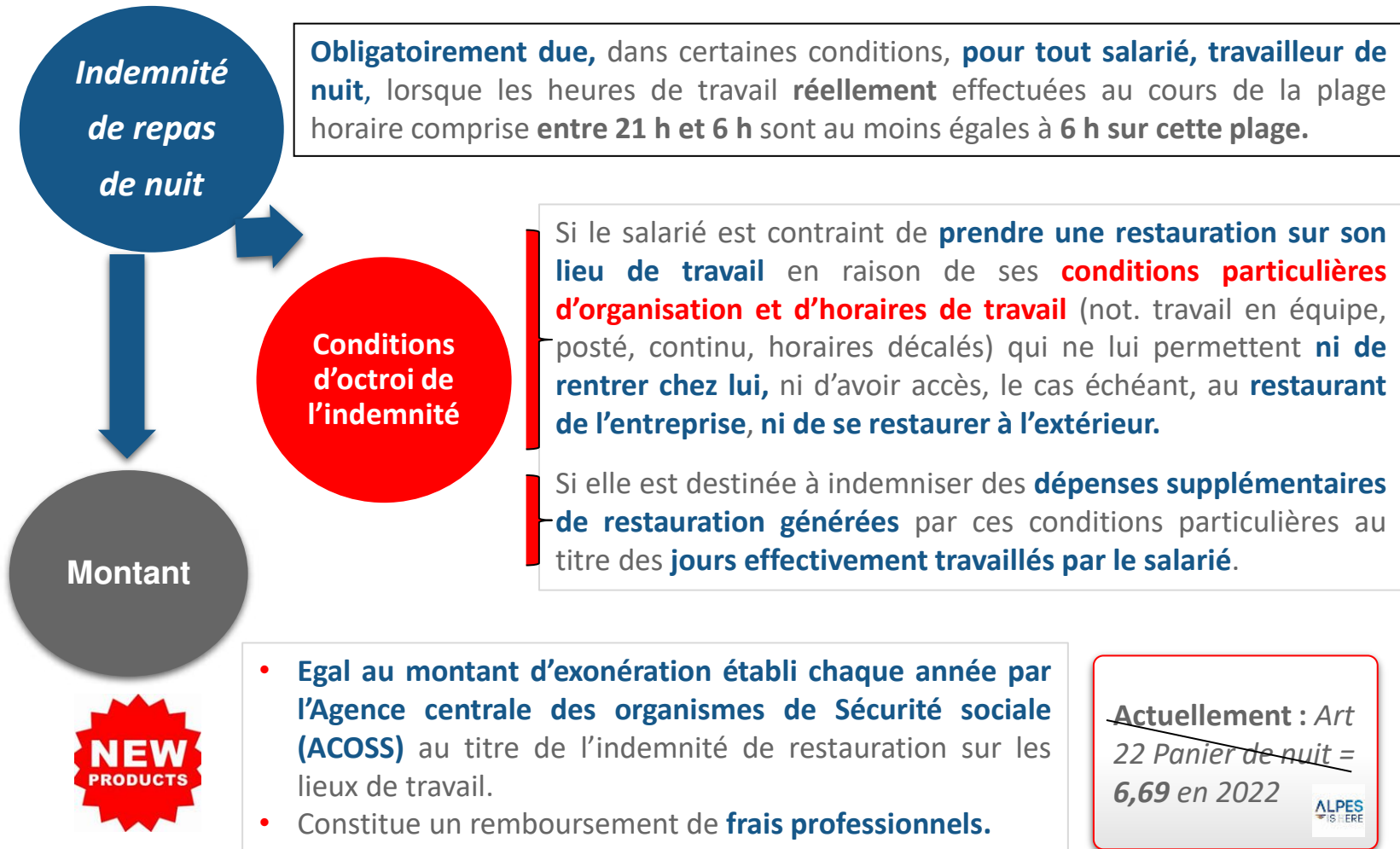
Rémunération

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

**IV-
REMBOURSEMENT
DE FRAIS PROFESSIONNELS
Bloc 3**

Indemnité de repas de nuit (Art. 147)

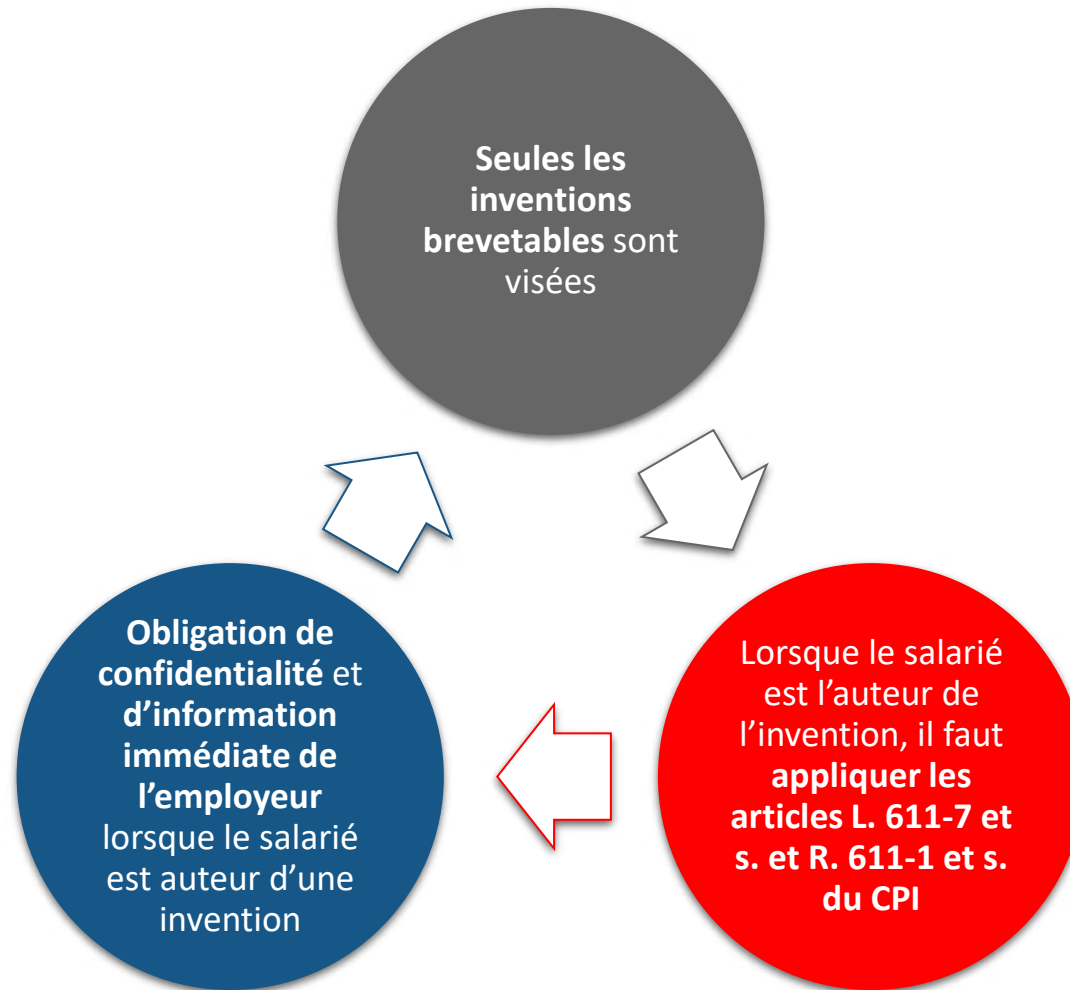


- V -

LES SALARIÉS AUTEURS D'UNE INVENTION

Bloc 3

~~Isère : Art 43~~



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)

- **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**.

- VI -

**GARANTIE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE DE
RÉMUNÉRATION**

Bloc 3

Fonctionnement

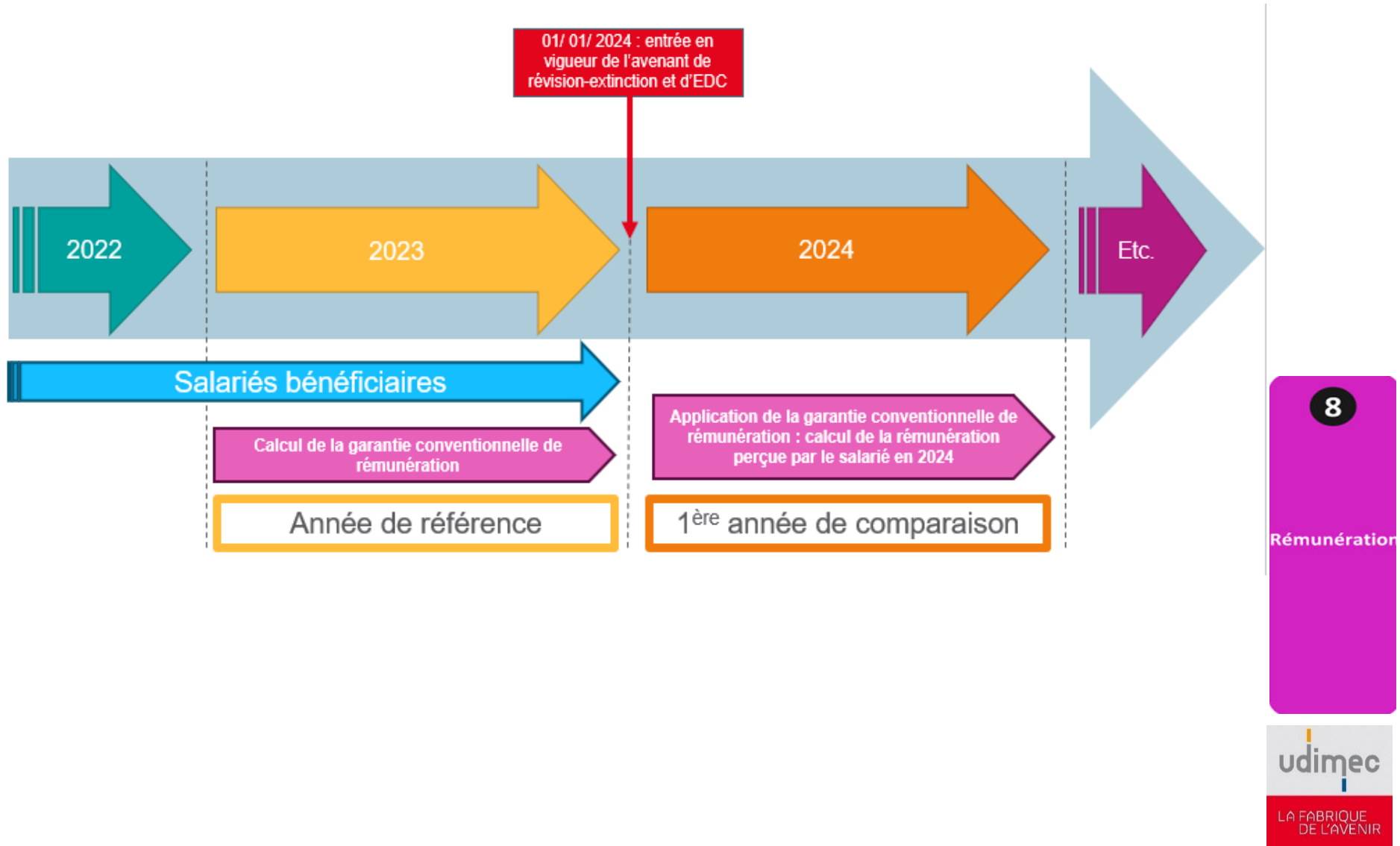
Pourquoi ?	Qu'est ce que c'est ?	Dans quels cas ?
<ul style="list-style-type: none">• Pour permettre aux salariés en poste de conserver leur rémunération si l'application de la future CCN entraîne une baisse de celle-ci (art. 157).• Pour permettre la mise en œuvre du futur dispositif conventionnel (art. 157).• Permettre une évolution du dispositif conventionnel à isocoût.	<ul style="list-style-type: none">• Le maintien d'un niveau global de la rémunération du salarié, non lié à sa structure.• Le maintien de la rémunération perçue en 2023 au titre du contrat de travail et des conventions et accords collectifs de branche nationaux et/ou territoriaux révisés/éteints ou dénoncés (art. 159).	<ul style="list-style-type: none">• Dans tous les cas, sauf en cas de dénonciation sans accord de substitution : application de la garantie légale de rémunération (art. 158).

Fonctionnement

Salariés concernés ?	Par quel moyen ?	Quand ?	Jusqu'à quand ?
<p>Les salariés présents au 31/12/2023 (art. 158)</p> <p>Les salariés embauchés à partir du 01/01/2024 sont exclus.</p>	<p>1^{ère} option : indemnité différentielle (= la rémunération perçue par le salarié en 2023 - la rémunération perçue par le salarié au titre de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la CCN) (art. 163)</p> <p>2^{ème} option : montant forfaitaire déterminé par accord d'entreprise (art. 163)</p>	<p>À compter du 01/01/2024</p> <p>Par le biais d'un versement annuel, ou mensuel chaque année (art. 163)</p>	<p>1^{ère} option : disparition pour l'avenir si le montant de l'indemnité différentielle = 0 (art. 164)</p> <p>2^{ème} option : disparition pour l'avenir de la garantie par conclusion d'un accord d'entreprise ou avec accord individuel du salarié (art. 164)</p>

Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Fonctionnement



Assiette de la garantie conventionnelle (Art. 160)

Comment est définie l'assiette de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ?

Elle est déterminée en référence à l'assiette des cotisations sociales (L. 242-1 CSS).

CONSEQUENCES

Seules les **sommes soumises à cotisations sociales** vont intégrer l'assiette de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

8

Rémunération

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Assiette de la garantie conventionnelle (Art. 160)



Assiette de la garantie conventionnelle (Art. 160)



Modalités de calcul de la Garantie (Art. 161)

Absence du salarié au cours de l'année civile 2023

Reconstitution de la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, **sur la base de la rémunération** que le salarié **aurait perçue** s'il avait **continué à travailler**.

Arrivée du salarié en cours de l'année civile 2023

Prise en compte, pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, de la **rémunération perçue au titre de la période écoulée depuis l'embauche du salarié** : prise en compte des primes versées au salarié à due proportion de cette période

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

Recalcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, **au prorata** de la nouvelle **durée contractuelle de travail**

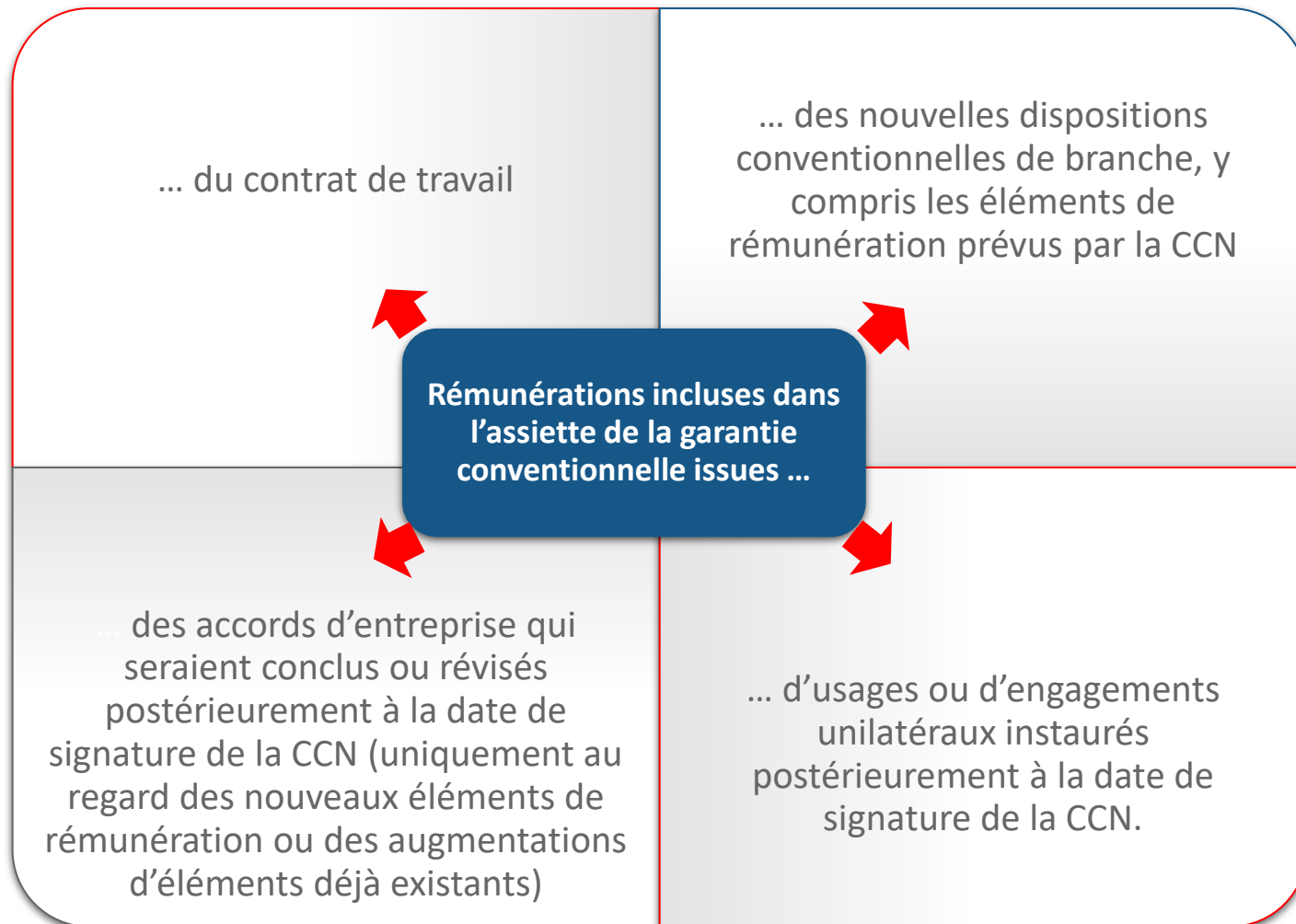
Disparition d'une sujétion après le 01/01/2024

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

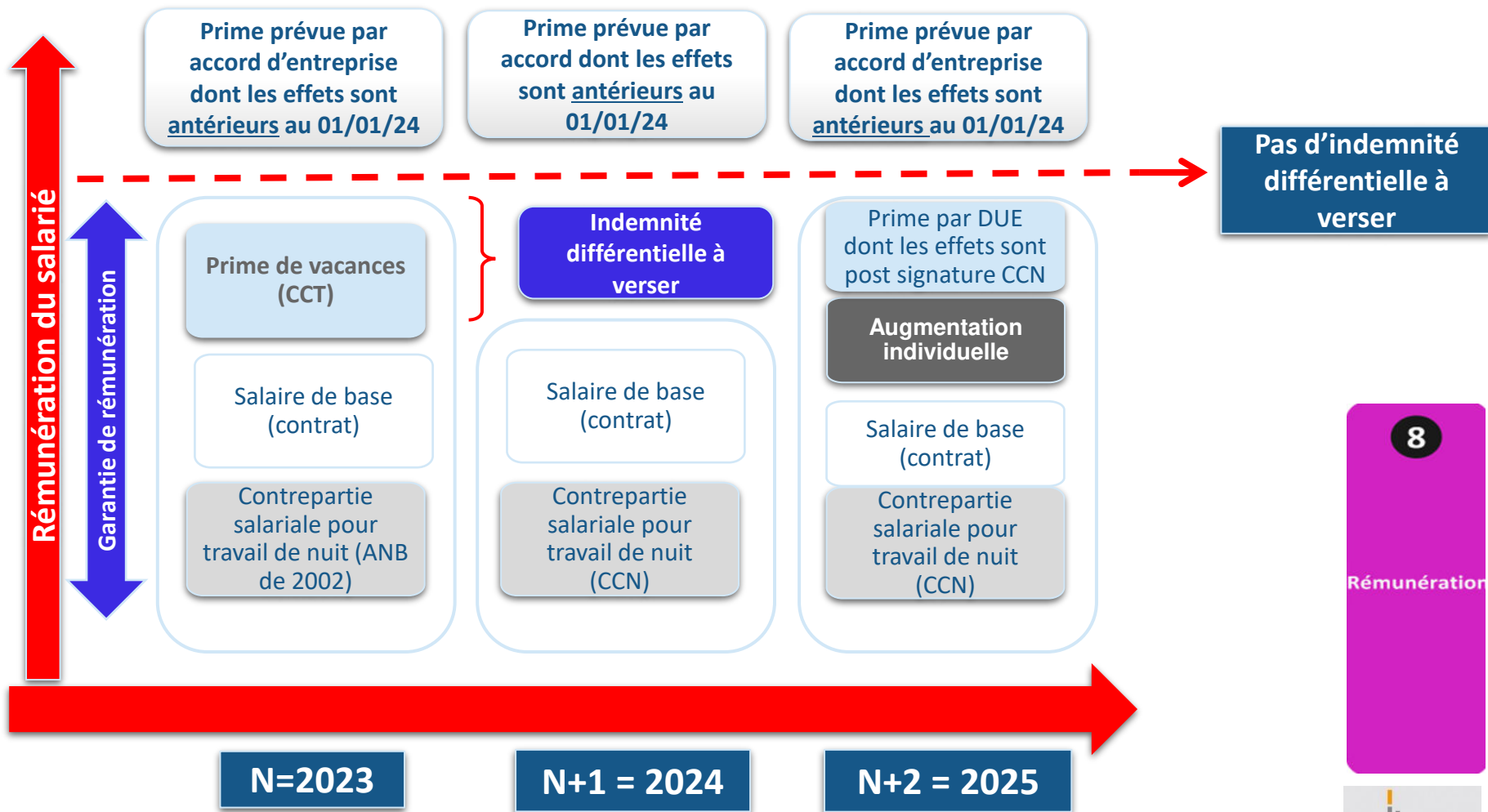
Assiette de comparaison de la garantie (Art. 162)



= montant de la rémunération perçue par le salarié **lors de chaque période de 12 mois** suivant l'entrée en vigueur de la présente convention



Période transitoire



DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Bloc 3

Fin de l'accord de 1976...



Temps de déplacements professionnels inhabituels

Définition	Contrepartie	Décompte du temps de travail en heures	Décompte du temps de travail en jours
= Temps qui dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail .	Contrepartie : <ul style="list-style-type: none">soit sous forme de repos,soit sous forme financière.	<ul style="list-style-type: none">Temps normal du trajet = pas de contrepartie.Dépassement < 30 minutes = contrepartie déterminée /l'employeur après consultation du CSE.Au-delà > 30 minutes = le temps excédentaire est indemnisé sur la base du SMH applicable au salarié. => Conversion possible en temps de repos équivalent de la contrepartie financière.	Pour les salariés au forfait en jours sur l'année = octroi d'une contrepartie si les déplacements ont lieu durant un jour de repos => Voir les modalités : art. 129.3

Dépl. Prof

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR



Temps de déplacements des salariés itinérants

Définition	Contrepartie	Décompte du temps de travail en heures	Décompte du temps de travail en jours
<p>= Salariés qui effectuent des déplacements habituels inhérents à la nature de leur emploi.</p> <p>N'ont pas de lieu fixe ou habituel de travail.</p>	<p>Contrepartie :</p> <ul style="list-style-type: none">soit sous forme de repos,soit sous forme financière.	<p>Si le temps de déplacement quotidien est situé en dehors du temps de travail effectif, le temps de déplacement qui :</p> <ul style="list-style-type: none">> 1 h 30 - AR = indemnisé sur la base du SMH.> 2 h 30 - AR = indemnisé au taux horaire de base du salarié. <p>Conversion possible de la contrepartie en temps repos équivalent :</p> <ul style="list-style-type: none">à l'initiative de l'employeur ;OU à la demande du salarié et après accord de l'employeur.	<p>Pour les salariés au forfait en jours sur l'année = octroi d'une contrepartie si les déplacements ont lieu durant un jour de repos => Voir les modalités : art. 129.3</p>

Dépl. Prof

Voyage de détente




Définition	Quand ?	Conditions d'attribution du voyage
<p>Voyage de détente = prise en charge par l'employeur des frais d'un trajet AR pour regagner sa résidence principale.</p> <p>Il coïncide avec des jours habituellement non ouvrés.</p>	<p>= Durant un voyage professionnel d'une durée au moins égale à 2 semaines sur un lieu de travail éloigné de plus de 2 heures du domicile du salarié => au moins un voyage de détente</p>	<ul style="list-style-type: none">• Si éloignement du domicile de 5 h au plus = 1 voyage de détente toutes les 2 semaines.• Si éloignement du domicile > à 5 h et de 10 h au plus = 1 voyage de détente chaque mois.• Si éloignement du domicile > de 10 h = 1 voyage de détente par trimestre. <p>Si durée du déplacement prof est au moins égale à 6 mois = voir l'accord d'entreprise.</p>

Dépl. Prof

Congés pour événements familiaux



Définition	Pourquoi ?	Autres congés pour événement familial
<p>Congés accordé pour faire face au décès :</p> <ul style="list-style-type: none">• du conjoint,• d'un ascendant• ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint.	<p>= Prise en charge par l'employeur des frais de trajet aller-retour =></p> <p>Permettre au salarié :</p> <ul style="list-style-type: none">• d'assister aux cérémonies ;• et/ou de réaliser les formalités lui incombant pendant ce congé.	<p>= Il s'agit des autres congés pour événements familiaux accordés par les dispositions législatives ou conventionnelles (mariage, naissance, etc.)</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>=> Les frais du trajet aller-retour sont pris en charge par l'employeur au titre du voyage de détente :</p> <ul style="list-style-type: none">• soit en avançant,• soit en reportant la date normalement prévue pour ce voyage.

Dépl. Prof



Garantie du nombre de jours fériés

Quoi ?

Le salarié en déplacement **bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés chômés** dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été en déplacement.

Dépl. Prof

Ce qui ne change pas

Frais de déplacements professionnel	
Définition	Modalités de remboursement
= les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise .	Ils sont remboursés : <ul style="list-style-type: none">• par l'employeur ;• à hauteur des dépenses réellement engagées par le salarié ;• sur présentation des justificatifs correspondants, <u>ou</u>, pour tout ou partie de ces frais, sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise sous réserve que cette indemnité ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des frais engagés par le salarié.

DÉPLOIEMENT DE LA FUTURE CONVENTION COLLECTIVE

Votre To do list

Etape n° 1 – Ouvrez l'œil !

Visualisez impérativement le **replay de la réunion** de présentation du déploiement:

<https://www.youtube.com/watch?v=Yv07yhN4-H8>

+

Consulter la **[présentation de la réunion](#)**

Prenez connaissance régulièrement des informations publiées sur la « **Base documentaire** » de notre site [Internet](#).

Etape n° 2 – Classez les emplois

1

Participez à la **JOURNEE DE PREPARATION** du futur système de classification :

https://www.udimec.fr/sites/default/files/2-se_preparer_au_futur_syste_me_de_classification_-_methode_et_outils.pdf

2

Participez aux **2 ATELIERS** du futur système de classification :

https://www.udimec.fr/sites/default/files/3-ateliers_pedagogiques_-_classification_2.pdf

Etape n° 3 – Listez et vérifiez les aspects rémunération

1

Lister tous les **accords d'entreprise** et les **normes internes** afin de les adapter le cas échéant.

Nouveau RMH. Montants 2024 prévus par l'annexe 6 de la convention

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.

Prime d'ancienneté

Entrée en vigueur 2024.

Maintenir la prime 2023 si plus favorable.

2

Éléments de rémunération notamment prime d'équipes, travail de nuit, du dimanche ou jours fériés, etc...

Entrée en vigueur 2024.

Rémunération des alternants

Entrée en vigueur 2024.

Garantie de rémunération

Entrée en vigueur 2024.

Invention des salariés

Entrée en vigueur 2024.

3

- Information consultation du **CSE** sur la rémunération
- Communication aux **salariés** des changements
- Anticiper paramétrages pour la mise en conformité des **paies**
- Prise en compte des nouveautés de rémunération dans le cadre des **NAO**

Etape n° 4 – Surveillez le calendrier

Participez aux
prochaines
réunions
mensuelles
juridiques

- **Thème** : Dialogue social
- **Thème** : Prévoyance
- **Thème** : Durée du travail
- **Thème** : Relation individuelle
- **Thème** : Epargne salariale

Avançons ensemble !



Merci de votre participation