

TEMPS DU TRAVAIL L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Réunion du 20 avril 2023

Camille RUT - Franck BENDRISS

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

udimec
LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



I - Flash spécial – Veille juridique

- Publication du décret sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié ;
- Publication des questions/réponses du ministère du Travail sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire
- Point sur l'actualité des minima hiérarchiques dans la Métallurgie

II - Nouvelle convention collective – Thème temps de travail et organisation du travail

- Méthodologie à suivre ;
- Introduction ;
- La durée du travail ;
- L'organisation du travail.

I - Flash spécial – Veille juridique

Votre actualité :

- Publication du décret sur la présomption de démission en cas abandon de poste volontaire du salarié ;
- Publication du questions/réponses du ministère du Travail sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire ;
- Point sur l'actualité des minima hiérarchiques dans la Métallurgie.

Présomption de démission et abandon de poste

Publication du décret d'application sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié

Art L 1237-1-1 du code du travail (création LOI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 – art. 4) :

« 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 la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article. ».



- **Fixe la procédure de mise en demeure** et prévoit les conditions dans lesquelles le salarié peut se prévaloir du **motif légitime** pouvant faire obstacle à cette présomption de démission.
- **Fixe à 15 jours calendaires le délai minimal** donné au salarié pour reprendre son poste après la notification de la mise en demeure

Décret n° 2023-275 du 17 avril, parution au JO du 18 avril 2023 :

« Art. R. 1237-13. - L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue à l'article L. 1237-1-1 le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste.

« Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un **motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission**, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié **indique le motif** qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée.

« Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 ne peut être **inférieur à quinze jours**. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure prévue au premier alinéa. »

Présomption de démission et abandon de poste

Publication des questions-réponses sur le site du ministère du Travail



[13 questions-réponses](#), qui précisent notamment :

- le contenu de la mise en demeure ;
- les motifs légitimes d'abandon de poste pour lesquels la procédure de présomption de démission ne peut pas être conduite à son terme ;
- les modalités d'exécution du préavis ;
- les droits du salarié présumé démissionnaire.

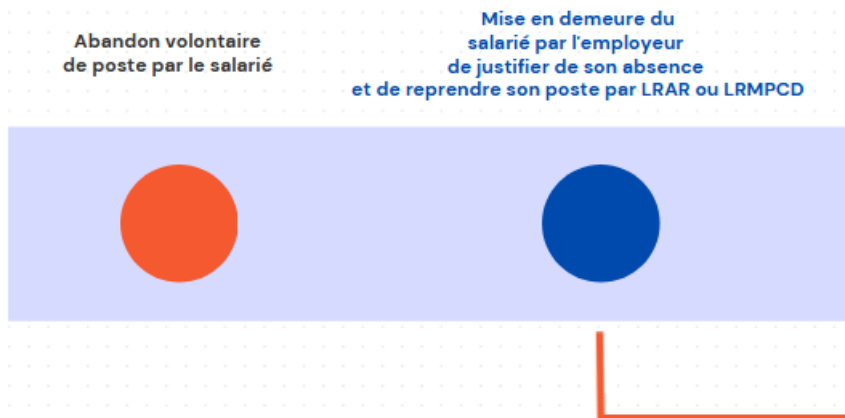
Présomption de démission et abandon de poste

Focus sur la procédure



Présomption de démission et abandon de poste

Focus sur la procédure



L'employeur **n'est pas obligé** d'enclencher la procédure et d'envoyer la mise en demeure = le salarié reste dans les effectifs.

S'il enclenche la procédure, il doit mettre en demeure le salarié. **Il n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute** (Q/R 1).

La mise en demeure **doit** indiquer :

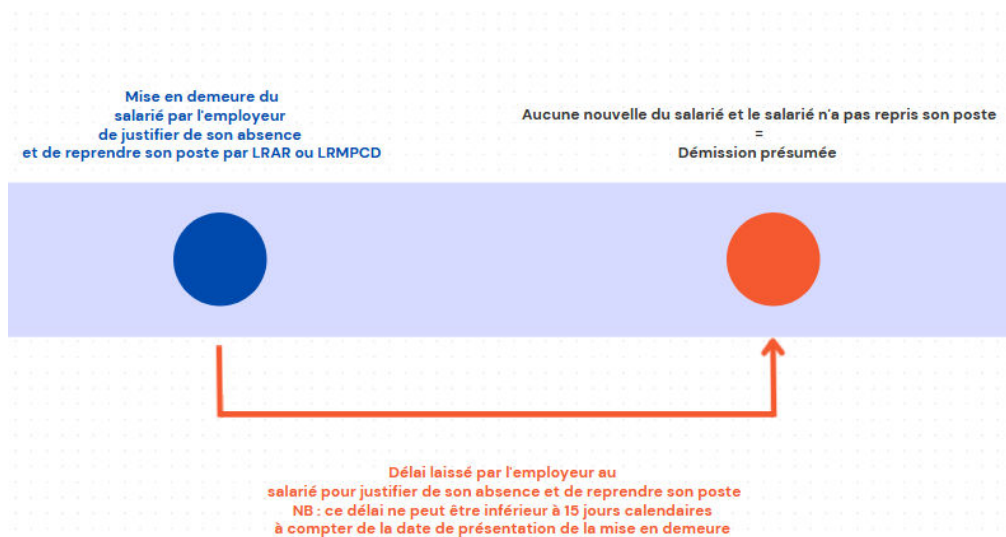
- **le délai** dans lequel le salarié doit reprendre son poste et il doit demander la raison de l'absence
- Rappeler que passé ce délai faute pour le salarié d'avoir repris son poste, **le salarié sera présumé démissionnaire** (Q/R 2).

La mise en demeure **peut** indiquer :

- **Les conséquences du refus** du salarié de reprendre son poste : le salarié sera considéré comme démissionnaire et n'aura pas droit aux allocations de l'assurance chômage
- La redevance d'un **préavis** et l'organisation de l'exécution du préavis. Le silence gardé sur l'organisation de l'éventuel préavis peut constituer une manifestation de **son refus d'exécuter le préavis** (Q/R 2).

Présomption de démission et abandon de poste

Focus sur la procédure



Si l'employeur ne reçoit pas la preuve de la réception de la mise en demeure :

LRAR recommandée

Si le salarié refuse de prendre connaissance de la lettre = mise en demeure **réputée notifiée** dès lors qu'elle a bien été présentée au domicile du salarié
Si par négligence le salarié n'a pas fourni la bonne adresse = mise en demeure **réputée notifiée** régulièrement (Q/R 3).

Si le salarié ne répond pas à la mise en demeure :

S'il ne répond pas et ne reprend pas le travail au plus tard à la date fixée il sera présumé démissionnaire. La démission sera constatée à la **date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur**.

Si le salarié répond qu'il ne reprendra pas le travail = il sera réputé démissionnaire à la date ultime (Q/R 3).

L'employeur n'est pas obligé de demander au salarié qui ne s'est pas manifesté suite à la mise en demeure de produire un écrit pour formaliser sa démission (Q/R 6).

Présomption de démission et abandon de poste

Focus sur la procédure : motifs d'abandon légitimes

Art. R 1237-13 c.trav : « [...] Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un **motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission**, tel que, **notamment**, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié **indique le motif** qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée [...] ».



Motif légitime = impossibilité de conduire la procédure à son terme (Q/R 4) :

- Si le salarié fait état d'une **situation de danger** (ex : danger grave et imminent pour sa vie et sa santé en droit d'exercer son droit de retrait ;
- Si l'absence est justifiée par **l'état de santé** (ex : certificat médical daté du jour de l'abandon de poste) ;
- Si le salarié est **gréviste** ;
- S'il refuse d'exécuter une **instruction contraire à la réglementation** ;
- Lorsqu'une **modification du contrat de travail** à l'initiative de l'employeur est **refusée** par le salarié.

Présomption de démission et abandon de poste

Focus sur la procédure : l'exécution du préavis

Application des règles de droit commun : **un préavis est dû** si les dispositions législatives, conventionnelles ou usages pratiqués dans la localité le prévoient (Q/R 7).

Si le salarié ne réalise pas son préavis suite à la demande de l'employeur :

- l'employeur n'aura **pas d'indemnité compensatrice** à verser au salarié ;
- l'employeur **peut demander au salarié une indemnité compensatrice** correspondant aux sommes que le salarié aurait perçues s'il avait exécuté son préavis.

L'employeur peut également :

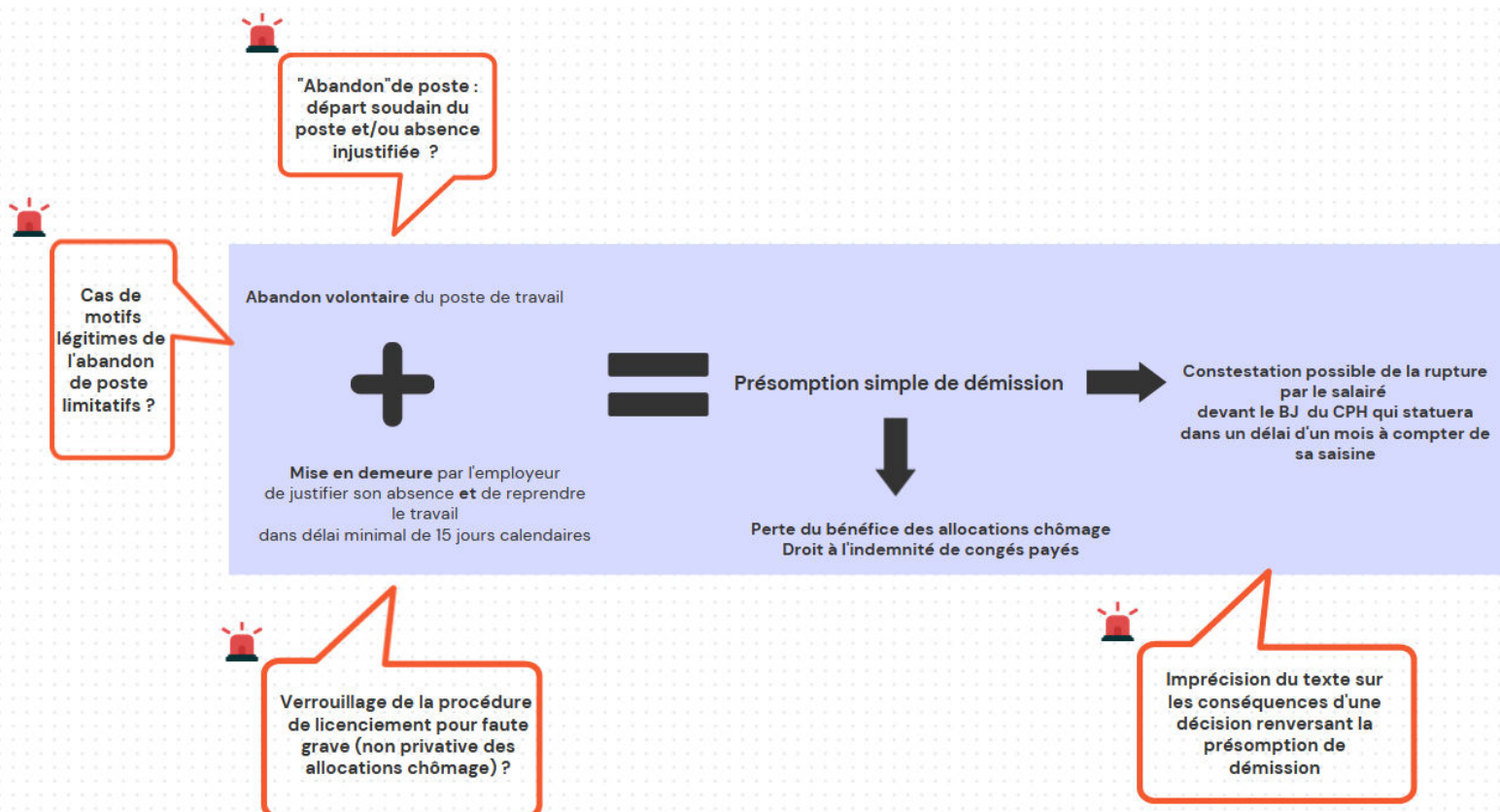
- **dispenser le salarié d'exécuter son préavis**. Le salarié percevra une indemnité compensatrice de préavis correspondant aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait pu exécuter son préavis .
- **se mettre d'accord avec le salarié pour que le préavis ne soit pas exécuté** : aucune indemnité compensatrice n'est due. La mise en demeure adressée par l'employeur au salarié peut servir de point de départ à la conclusion d'un tel accord (Q/R 8).

Le préavis commence à courir à compter du **jour ultime** fixé par l'employeur pour la reprise du travail de son salarié en abandon de poste (Q/R 9).



Présomption de démission et abandon de poste

Focus sur la procédure : questions en suspens



II - Nouvelle convention collective – Thème temps de travail et organisation du travail

- Méthodologie à suivre ;
- Introduction ;
- La durée du travail ;
- L'organisation du travail.

Méthodologie à suivre

Nouveaux rendez-vous mensuels (en présentiel)

Echanges vraie vie des entreprises du vendredi matin

Dans le prolongement de notre réunion mensuelle actuelle, cet échange du vendredi permettra de répondre à vos diverses questions théoriques et pratiques sur le sujet.

Venez participer et décortiquer le sujet avec vos pairs !

Inscription en ligne



Attention, capacité réduite à Villefontaine : 17 places

Vendredi 28 avril 2023 – 9:00 à 11:00 au siège de l'Udimec : 19 rue des Berges à Grenoble

Vendredi 28 avril 2023 – 9:00 à 11:00 à la Maison des Entreprises – 23 rue Condorcet à Villefontaine

MÉTHODOLOGIE A SUIVRE

The screenshot shows the website interface for 'udimec LA FABRIQUE DE L'AVENIR'. At the top left is the logo. A search bar is located at the top center. To the right, there are links for 'ESPACE ADHÉRENT' and 'Suivez-nous sur' with social media icons for Twitter and LinkedIn. A navigation menu includes 'Qui sommes-nous?', 'Expertises', 'Actualités', 'Publications', and 'Contacts'. Below the navigation, a breadcrumb trail reads 'Publications / Base documentaire'. The main content area has a large orange header with the text 'Base documentaire'. Below this, a paragraph states: 'Vous trouverez ici un ensemble de documentations sur les thématiques :'. A bulleted list follows: '• New : Nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie' and '• Social et juridique'. On the right side, there is a 'Rechercher par' section with a search bar, a 'Type document' dropdown menu set to 'Tout', and a 'Date de création' dropdown menu also set to 'Tout', with a green 'Rechercher' button below.

[New : Nouvelle convention collective de la Métallurgie](#)

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

PRINCIPAUX POINTS DE VIGILANCE		
Acteurs internes impliqués dans le déploiement de l'EDC		
<ul style="list-style-type: none"> • Dirigeants • DRH, RRH, collaborateurs en charge du paramétrage du SIRH • Juristes en interne • Comptables • Gestionnaires de paie pour le paramétrage des paies 		
Prendre soin du dialogue social et de la communication interne		
Thèmes	Nouvelles dispositions Actions/ Observations	Calendrier et périodes transitoires
Création possible d'un délégué syndical adjoint	Réflexion pour les entreprises ayant au moins 4 sites distincts	2024
Salariés	Anticiper d'éventuelles gestions de conflit et modifications du contrat de travail	2022/2023/2024
NAO	Prendre en compte les nouvelles dispositions conventionnelles dans le calendrier des NAO	Anticiper le calendrier dès 2022
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 : <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 1^o 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 		Dès 2022

MÉTHODOLOGIE A SUIVRE



1. Lister les normes internes (accords collectifs et autres usages, DUE, engagements contractuels) et connaître précisément tout leur contenu
2. Déterminer ce qui sera impératif du fait de l'EDC (cf : *fiche normes impératives*)
3. Déterminer ce qui n'est **pas impératif mais opportun** à modifier ou supprimer (au regard de l'équilibre global, et notamment budgétaire)
4. Déterminer les moyens nécessaires pour y parvenir (cf : *fiche délais de modification des normes internes*)
5. Planifier temporellement (attention : en cas de besoin de dénonciation d'un accord collectif, pour qu'il cesse d'être en vigueur le 01.01.2024, il doit avoir été dénoncé en règle générale le 30/09/2022 (3 mois de préavis + 12 mois de survie)

Avançons ensemble avec l'UDIMEC

- Prendre connaissance des nouvelles dispositions conventionnelles dans les plus brefs délais
- Se tenir informés des réunions
- Participer aux formations et aux ateliers techniques organisés par l'UDIMEC
- Utiliser les fiches et supports de réunions mensuelles
- Consulter les newsletters et le site Internet de l'UDIMEC
- Se rapprocher de votre juriste référent



MÉTHODOLOGIE A SUIVRE



Étapes de la démarche	Calendrier et périodes transitoires
Suspension, rupture du contrat de travail, organisation et temps de travail	
<ol style="list-style-type: none">1) Recenser toutes les sources juridiques en rapport avec la suspension ou la rupture du contrat (les accords d'entreprise, DUE, usages, clauses de contrat de travail)2) Se rapprocher du juriste référent sur les modalités de mise en conformité des nouvelles dispositions en rapport avec les anciennes sources juridiques (information préalable, révision, dénonciation accord entreprise, DUE, usages, avenants...)3) Informé et consulter le CSE sur les conséquences des nouvelles dispositions conventionnelles4) Mettre en œuvre les modalités de mise en conformité définie avec le juriste référent (information des salariés, révision, dénonciation accord entreprise, DUE, usages, avenants...)5) Paramétrer les nouvelles dispositions au niveau de la paie et du SIRH, si nécessaire6) Afficher les nouvelles organisations et durée du travail le cas échéant si modification	<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>





FICHES PRATIQUES
Pôle Affaires Sociales et Juridiques



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

- 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

DELAIS DE MODIFICATION DES NORMES INTERNES DE L'ENTREPRISE

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

Rappel : Avec la nouvelle convention, les accords d'entreprise, même moins favorables, peuvent parfaitement continuer à s'appliquer normalement.

Toutefois, l'article L.2253-1 du Code du travail énumère la liste des sujets pour lesquels l'accord d'entreprise ne pourra pas être moins favorable que la convention collective nationale (voir la fiche pratique sur « *Les dispositions impératives dans le dispositif conventionnel de la métallurgie au 01.01.2024* »).

Que faire et quand le faire ?

Il est important de procéder dès à présent à **une analyse globale et stratégique de vos normes internes** (accords collectifs, engagements unilatéraux, usages et contrats de travail, etc) au regard de la nouvelle CCN.

➔ **Point de vigilance** : Dans l'hypothèse où vous devriez **dénoncer des accords collectifs** (sachant qu'une résiliation partielle n'est possible que si l'accord l'autorise ; à défaut, il faut dénoncer l'intégralité de l'accord), avec le souhait qu'ils cessent de s'appliquer au 31/12/2023 : le délai de survie d'un accord collectif est de **15 mois en principe** (12 mois + un préavis : celui prévu par l'accord ; si l'accord ne prévoit pas sa durée : elle est légalement de 3 mois), sauf accord de substitution. Donc le cas échéant, **une dénonciation devrait intervenir d'ici le 30/9/2022 « si besoin »**.



INTRODUCTION

- Les accords nationaux relatifs au temps de travail
- La durée de l'organisation du temps de travail dans la convention collective
- Focus sur les règles d'articulation des sources en droit du travail

I : LA DURÉE DU TRAVAIL

- 1) [Durée légale de travail effectif](#)
- 2) [Les temps d'habillage et de déshabillage](#)
- 3) [Les durées maximales de travail](#)
- 4) [Les durées minimales de repos](#)
- 5) [Les heures supplémentaires](#)
- 6) [Les congés payés](#)
- 7) [Le temps partiel](#)
- 8) [Les conventions de forfait](#)
- 9) [Cadres dirigeants](#)

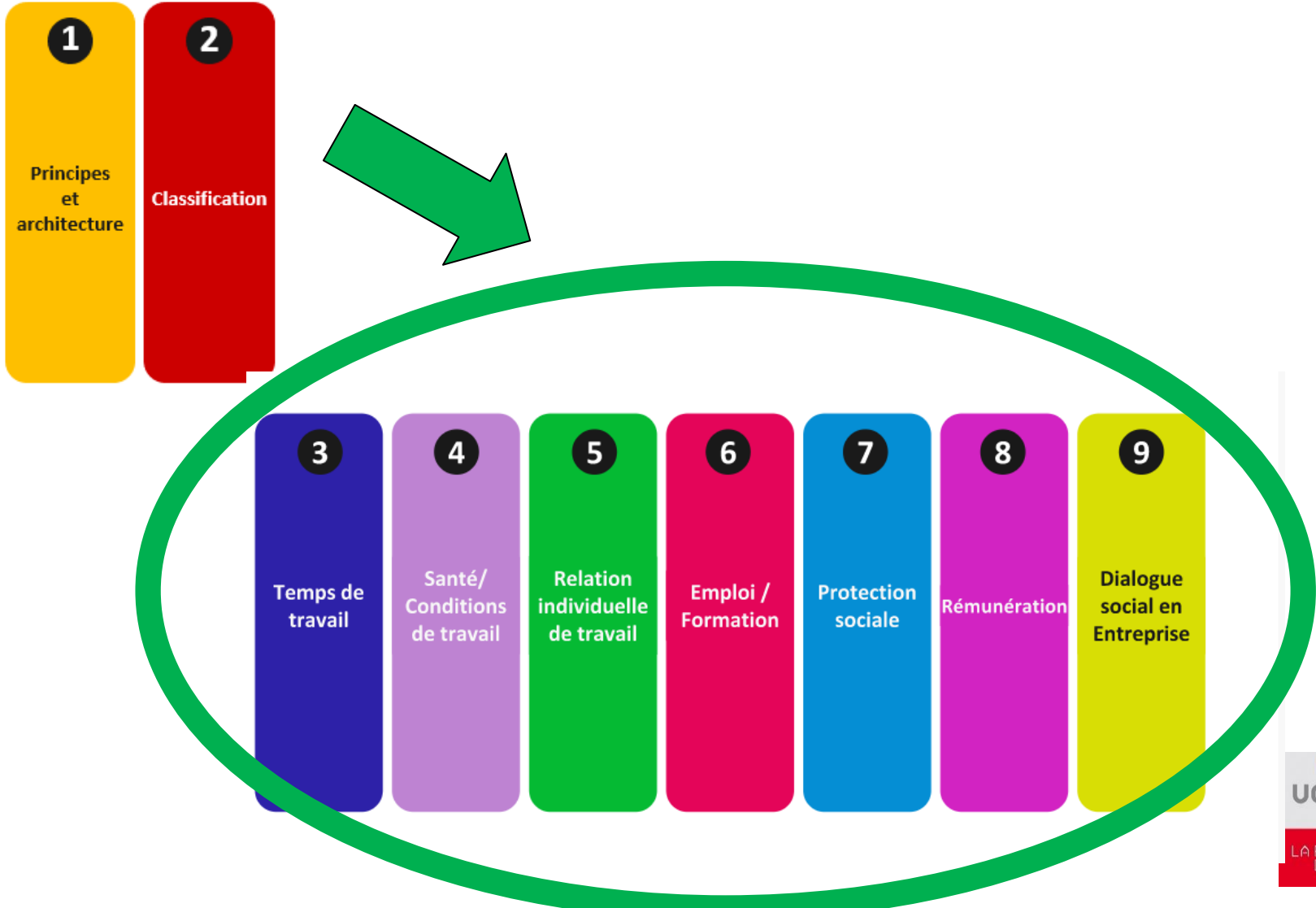
II : L'ORGANISATION DU TRAVAIL

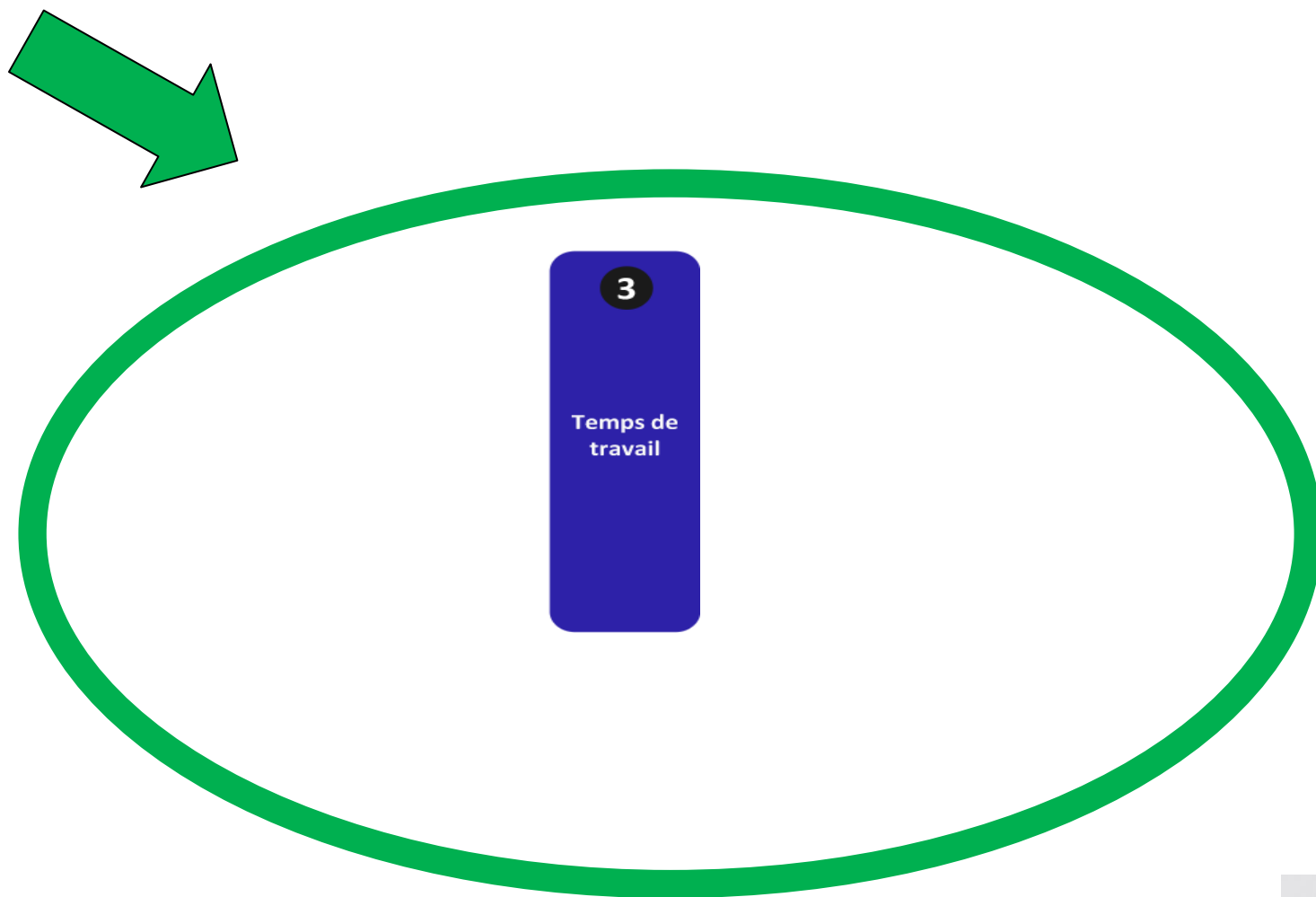
- 1) [Le temps d'astreinte](#)
- 2) [L'équipe de suppléance](#)
- 3) [Le travail de nuit](#)
- 4) [Le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail](#)
- 5) [Le travail en continu pour raisons économiques](#)

LES 9 THEMES

Site paritaire regroupant les textes nationaux :

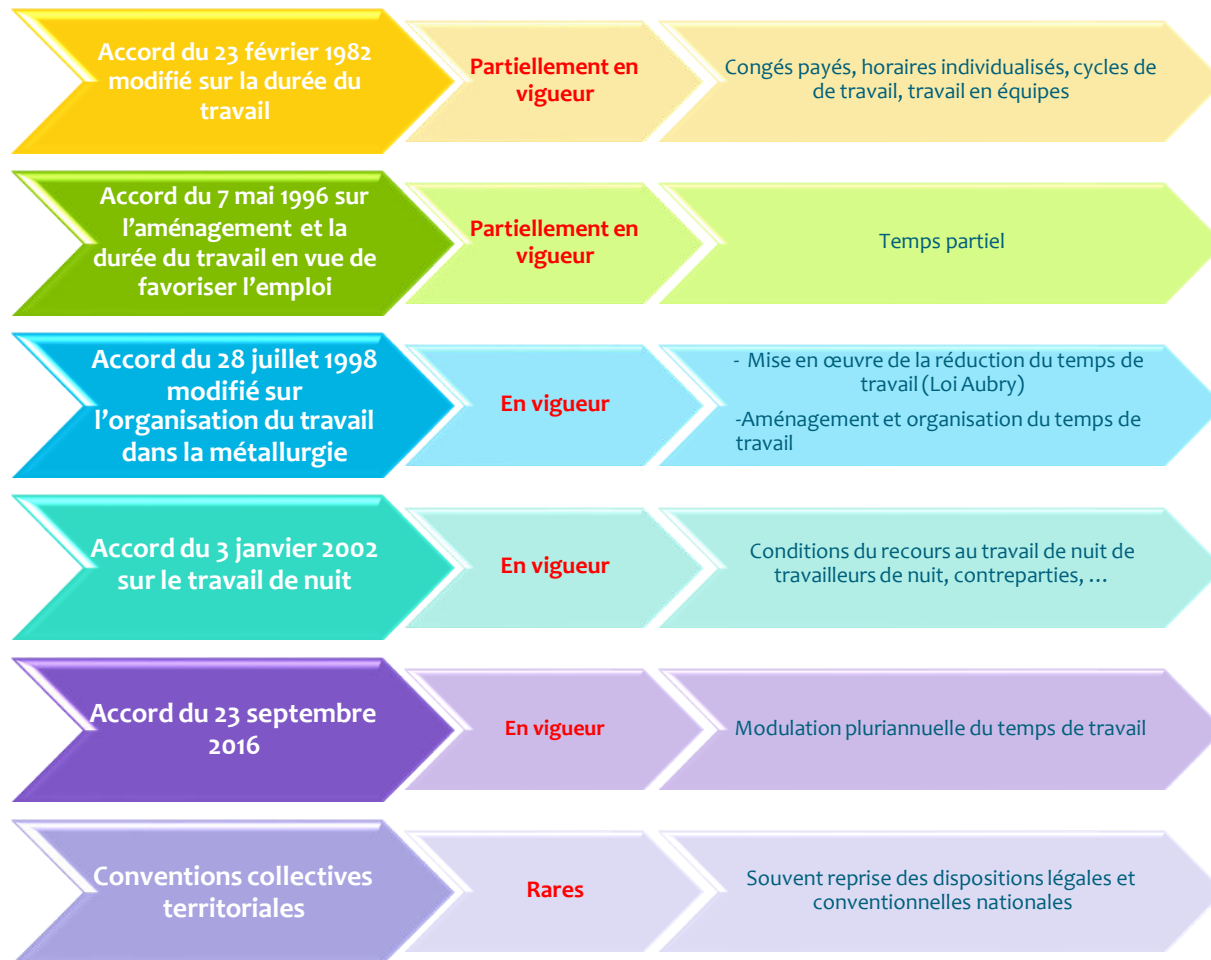
<https://www.convention-collective-branche-metallurgie.fr/>





Introduction

Les accords nationaux relatifs au temps de travail



Architecture du Code du travail sur le Temps de travail



Depuis la loi Travail,
du 8 août 2016 :
nouvelle architecture
du Code du travail
**en matière
de temps de travail**

ORDRE PUBLIC

- Socle minimal : pas de dérogation dans un sens contraire

CHAMP CONVENTIONNEL

- Compétence de l'accord d'entreprise, ou, à défaut, de branche : champ de la négociation de la CCNM en matière de temps de travail

DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES

- S'appliquent à défaut d'accord collectif

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

L'INTRODUCTION

Focus sur les règles d'articulation des sources en droit du travail

CCNM et Statut collectif d'entreprise négocié

Rappel des règles issues des ordonnances « Macron »

Bloc 1

(L. 2253-1)
13 Thèmes dont

SMH

Aménagement du temps de travail

Durée minimale des temps partiels

Qualité de travailleur de nuit

Avenant complément d'heures (temps partiel)

Taux de majoration des heures complémentaires (temps partiel)

Accord de branche étendu

Bloc 2

L. 2253-2
4 Thèmes dont

Primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Insertion des salariés handicapés

...

Bloc 3

L. 2253-3

Tous les thèmes qui ne relèvent pas des autres blocs...

Temps de travail

Congés payés

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

CCNM et Statut collectif d'entreprise négocié

Dispositions de la CCNM issues des Blocs 1 et 2

V /

Accord d'entreprise antérieur ou postérieur

Principe : les stipulations de la CCNM prévalent sur l'accord d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche

Exception : sauf lorsque l'accord d'entreprise assure **des garanties au moins équivalentes** ; l'accord d'entreprise doit faire « *aussi bien* » et peut, pour faciliter l'articulation, prévoir expressément qu'il s'inscrit dans ce cadre

Méthode de comparaison : globale et collective pour tous les salariés par matière en droit du travail

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

L'INTRODUCTION

Focus sur les règles d'articulation des sources en droit du travail

CCNM et Statut collectif d'entreprise négocié

Dispositions de la CCNM issues du Bloc 3

V /

Accord d'entreprise antérieur ou postérieur *

Principe : les stipulations de l'accord d'entreprise conclues antérieurement, ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche **prévalent sur les dispositions ayant le même objet de la CCNM**

Exception : En l'absence d'accord d'entreprise ou de dispositions ayant le même objet, la convention de branche s'applique

Méthode de comparaison : globale et collective pour tous les salariés

* Tout type d'accord

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

L'INTRODUCTION

Focus sur les règles d'articulation des sources en droit du travail

CCNM et Statut collectif d'entreprise négocié

Application

Dispositions de la CCNM issus du Blocs 3



Prime d'ancienneté



GMS (maladie)



Majorations pour travail un jour férié ou un dimanche



Prise en charge des frais de déménagement en cas de mobilité



Congés supplémentaires



Accord d'entreprise antérieur ou postérieur



Prime d'ancienneté avec une formule de calcul différente



GMS (maladie) avec carence



Majorations pour travail un jour férié ou un dimanche à 25%



Absence de prise en charge des frais de déménagement en cas de mobilité



Congés supplémentaires



Notre conseil : Réaliser un audit social pour vérifier la présence ou l'absence de dispositions issues d'un accord d'entreprise ayant le même objet que les dispositions de la CCNM

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

PARTIE I - LA DUREE DU TRAVAIL

1) Durée légale de travail effectif

1) Durée légale de travail effectif

Aujourd'hui

Pas de référence explicite à la durée légale du travail

Au 1/1/2024

Art 95
CCNM

Référence à l'article L 3121-27 du code du travail

Temps complet = 35 heures par semaine

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

PARTIE I - LA DUREE DU TRAVAIL

2) Les temps d'habillage et de déshabillage

2) Le temps d'habillage et de déshabillage

Art. 96.1
CCNM

Dispositions **INAPPLICABLES EN CAS D'ACCORD D'ENTREPRISE** sur le même objet
(C. trav., art. L. 2253-3)

Aujourd'hui

Pas de dispositions de branches

En présence d'un accord d'entreprise :

Application de cet accord d'entreprise

En l'absence d'accord d'entreprise :

Application des dispositions supplétives
(C.Trav. art. L3121-8)

Fixation de la contrepartie par le contrat de travail / assimilation du temps d'habillage et de déshabillage à du TTE par le contrat de travail

Au 01/01/2024 : fixation d'une contrepartie au niveau de la branche

Conditions ?

Port d'une tenue imposée par les dispositions législatives ou conventionnelles, par le règlement intérieur ou par le contrat de travail

Tenue mise et ôtée dans l'entreprise ou le lieu de travail

Notamment en raison d'impératifs liés à des raisons d'hygiène et de sécurité.

Montant ?

Fixation **par l'employeur** : adaptation de cette contrepartie aux conditions d'habillage et de déshabillage imposées par l'entreprise

Montant **MINIMAL** : à la moitié du taux horaire du SMH applicable au salarié, pour chaque semaine comportant un temps d'habillage et de déshabillage

Versement ?

Possible versement **en une seule fois** dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Possible **conversion**, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié (après accord de l'employeur) en un repos équivalent

Attribution du repos en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils : modalités de prise fixées par l'employeur

3

Temps de travail

PARTIE I - LA DUREE DU TRAVAIL

3) Les durées maximales de travail

3) Les durées maximales de travail

Extension des cas de dérogation aux durées maximales quotidiennes

Augmentation des durées maximales hebdomadaires / **extension** des cas de dérogation

	Aujourd'hui (art. 9 ANB du 28 juill. 1998 modifié)	01/01/2024 (art. 97.1 CCNM)
Principe	10 heures	10 heures
	12 heures pour le personnel de montage sur chantiers	12 heures pour le personnel de montage sur chantiers
Dérogations	12 heures pour le personnel exerçant une activité de maintenance et de service après-vente	12 heures pour le personnel exerçant une activité de maintenance et de service après-vente
	/	12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité

	Aujourd'hui (art. 10 ANB du 28 juill. 1998 modifié C. trav., art. L. 3121-20)	01/01/2024 (art. 97.2 CCNM)
Principe	48 heures appréciées sur la semaine	48 heures appréciées sur la semaine
	42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives	44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives En tout état de cause, 42 heures en moyenne sur 24 semaines consécutives
Dérogations	44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives pour le personnel de montage sur chantiers, de maintenance et d'après-vente	46 heures sur 12 semaines consécutives pour le personnel de montage sur chantiers, de maintenance et de service après-vente, en cas de surcroît temporaire d'activité : commande exceptionnelle / lancement d'un nouveau produit
		En tout état de cause, 44 heures sur 24 semaines consécutives pour ces mêmes salariés

3

Temps de travail

PARTIE I - LA DUREE DU TRAVAIL

4) Les durées minimales de repos

4) Les durées minimales de repos



Extension des cas de dérogation

Art. 98
CCNM

	Aujourd'hui (art. 9 ANB du 28 juill. 1998 modifié)	01/01/2024 (art. 98 CCNM)
Principe	11 heures	11 heures
Dérogations	9 heures pour les salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes (gardiens, surveillants, concierges, pompiers ...)	9 heures pour les salariés exerçant une activité de garde, de surveillance, et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes
	9 heures pour les salariés exerçant une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport	9 heures pour les salariés exerçant une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport
	9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes, lors des changements d'équipes ou de la mise en place de postes supplémentaires	9 heures pour les salariés exerçant des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissement pratiquant une organisation du travail par équipes successives
	9 heures pour les salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées	9h pour les salariés exerçant des activités qui s'exercent par périodes de travail fractionnées dans la journée
	/	9h pour les salariés exerçant des activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail, ou entre deux lieux de travail, les empêchant de revenir à leur domicile

3

Temps de
travail

udimec

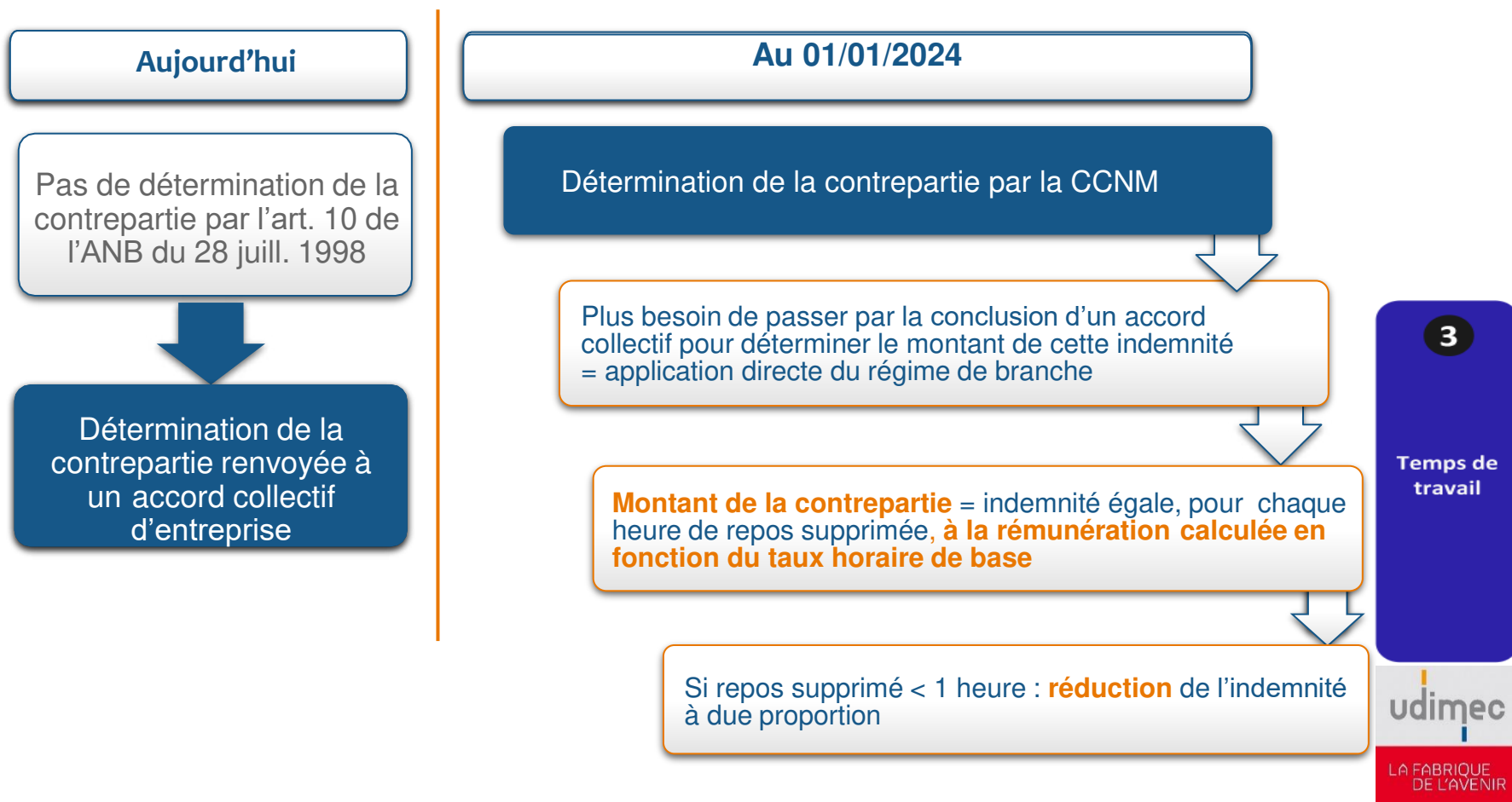
LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

4) Les durées minimales de repos

Contrepartie en cas de réduction du repos quotidien

Art. 98
CCNM

En cas d'impossibilité d'accorder le temps de repos supprimé un autre jour : **octroi d'une contrepartie équivalente**

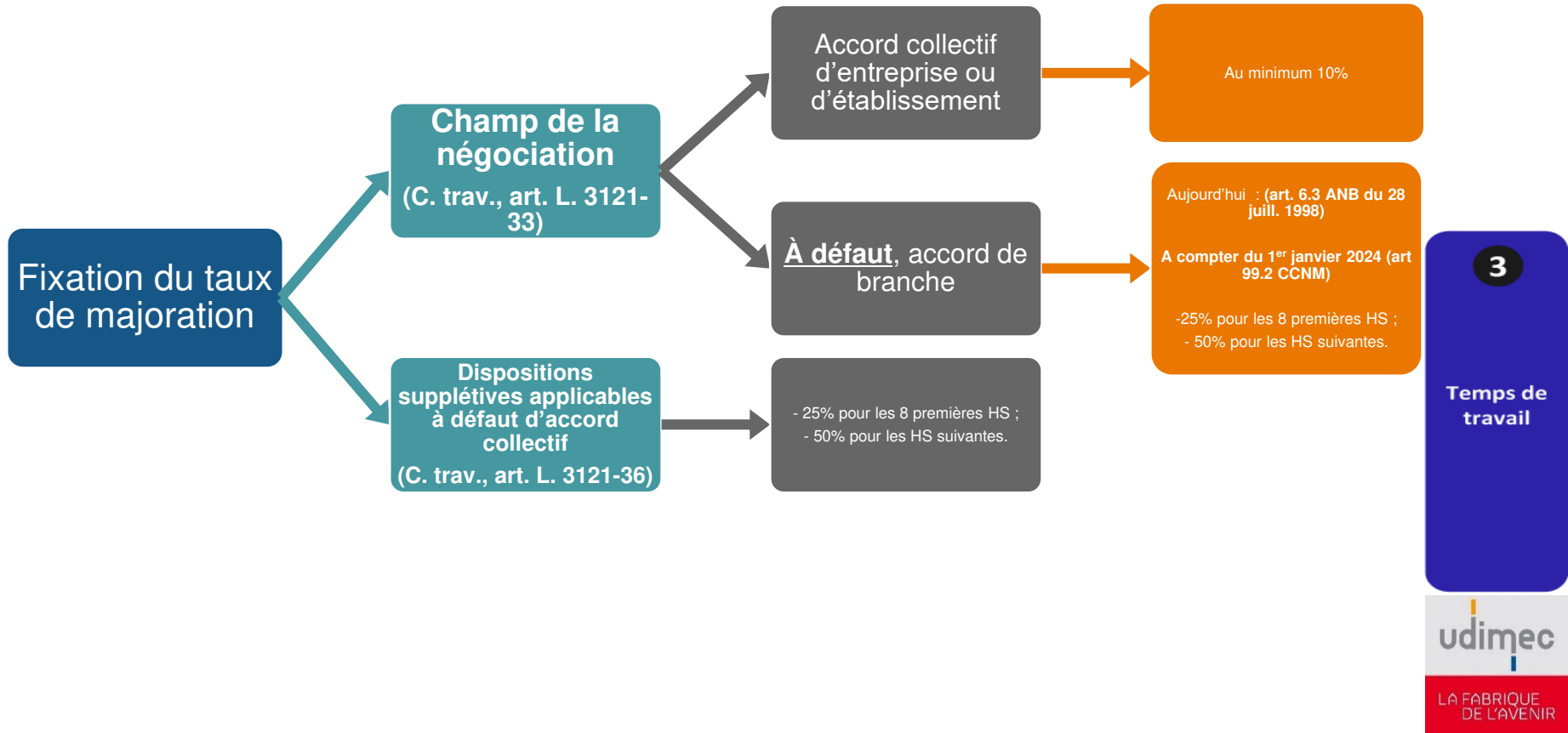


PARTIE I - LA DUREE DU TRAVAIL

5) Les heures supplémentaires

5) Les heures supplémentaires

Majoration des heures supplémentaires



LA DUREE DU TRAVAIL

5) Les heures supplémentaires

Contingents d'heures supplémentaires

Art. 99.4
CCNM

Augmentation du contingent d'HS à disposition de l'employeur

Aujourd'hui

(art. 6 ANB du 28 juill. 1998 modifié)

Volume de contingent

220 heures par an
et par salarié

175 heures par an
et par salarié en
cas de décompte
du temps de travail
à l'année

HS hors contingent = l'ancien dispositif d' « heures choisies »

Possibilité de recourir au régime des « heures choisies » au-delà du contingent

HS accomplies avec l'accord du salarié, après épuisement du contingent : ouvrent droit à majoration, mais pas à la contrepartie obligatoire en repos

Dispositif abrogé par la loi (maintien en vigueur de l'accord de 1998)

Au 01/01/2024

Volume du
contingent
de base

220 heures par an
et
par salarié

175 heures par an et
par salarié en cas
de décompte du
temps de travail sur
l'année

2 contingents
complémentaires
cumulables

80 heures
mobilisables **une
année sur deux** *

150 heures
mobilisables avec
l'accord écrit du
salarié

Taux de
majoration
applicable
(25 ou
50%)
majoré de
25 points

3

Temps de
travail



* Une année sur deux = pas de fractionnement !

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

5) Les heures supplémentaires

Repos compensateur de remplacement (RCR)

Mise en place du RCR

Remplacement du paiement en argent de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos équivalent, lequel doit être majoré

Aujourd'hui

Existence de dispositions conventionnelles relatives au repos compensateur de remplacement (art. 6.3 al. 4 et 7 ANB du 28 Juill. 1998 modifié)

Renvoi de **la négociation collective d'entreprise** pour la mise en œuvre du repos compensateur de remplacement

En l'absence de DS : mise en œuvre du repos compensateur de remplacement **avec décision CSE; en l'absence CSE = accord du salarié**

Possible remplacement de la majoration de tout en partie de paiement de la majoration des 4 premières HS par un RCR

Objectif **d'accomplir** le recours au repos compensateur de remplacement par l'entreprise pour le paiement de tout ou partie des HS : sans avoir besoin de conclure un accord collectif, ni de recueillir l'accord du salarié

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

5) Les heures supplémentaires

Repos compensateur de remplacement (RCR)

Mise en place du RCR

Art. 99.3
CCNM

Au 01/01/2024

Dans tous les cas

- Possible remplacement par RCR du paiement de la majoration (25%) des 4 premières HS prévues par l'art. 99.2 CCN
- Possible remplacement par un RCR de tout ou partie des HS du contingent complémentaire de 80 heures mobilisable une année sur deux (cf. art. 99.4 CCNM, al. 3) par accord entre l'employeur et le salarié

En présence d'un DS

- Possible remplacement du paiement de tout ou partie des HS (paiement de l'heure + majoration) par un RCR **si prévu par un accord collectif**

En l'absence d'un DS

- Possible remplacement par un RCR du paiement de tout ou partie des HS (paiement de l'heure + majoration) par décision de l'employeur
- **1 condition** : non-opposition du CSE s'il existe.

Accord individuel du salarié plus requis

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

5) Les heures supplémentaires

Repos compensateur de remplacement (RCR)

Aujourd'hui

(art. 7 ANB du 28 juill. 1998 modifié)

Conditions ?



Modalités ?

- Prise par **demi-journées** ou **journées**.

Délai ?

- Prise du RCR **dans les 6 mois** suivant son acquisition

Art. 99.3
CCNM

Prise du RCR

Au 01/01/2024

Prise du RCR à la main de l'employeur !

Conditions ?

- **Déterminées par l'employeur**, après information du comité social et économique

Modalités ?

- **Déterminées par l'employeur**, après information du comité social et économique

Délai ?

- Prise du RCR **dans les 12 mois** suivant son acquisition

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

5) Les heures supplémentaires

La contrepartie obligatoire en repos (COR)

Contrepartie obligatoire pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent d'heures supplémentaires

(Art. 6,4 ANB du 28 juill. 1998 modifié)

Peu de dispositions régissant
la prise de la COR

Modalités de prise
déterminées au niveau de
l'entreprise

Prise dans un délai
maximum de **6 mois**
suivant l'ouverture
du droit

3

Temps de
travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

5) Les heures supplémentaires

La contrepartie obligatoire en repos (COR)



Art. 99.5
CCNM

Au 01/01/2024

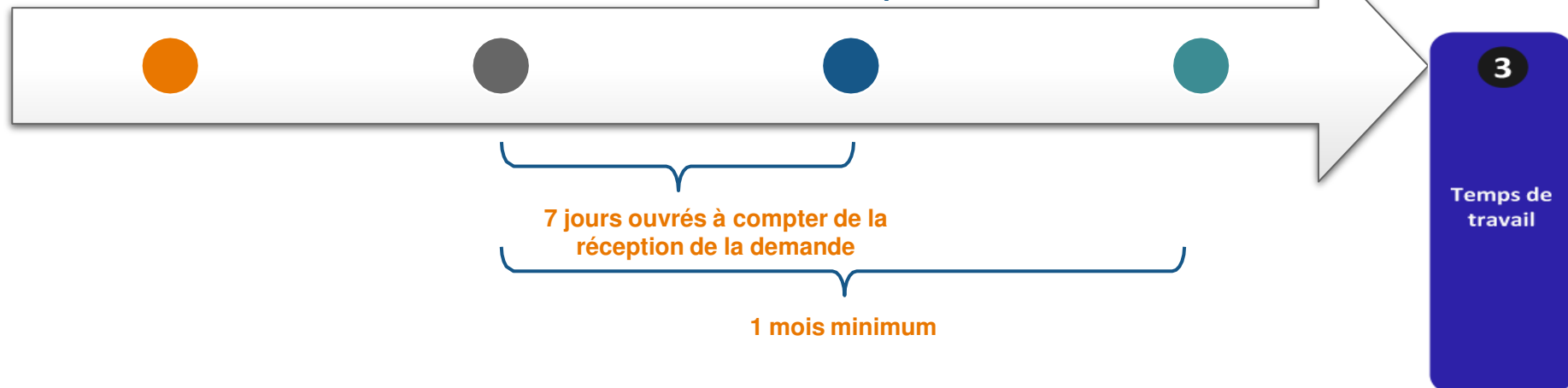
Modalités de prise

Acquisition d'un
repos au moins
égal à la valeur
horaire de sa
journée de travail

Demande par écrit

Réponse de l'employeur :
Si refus, fixation par
l'employeur d'une autre
date de repos

Date à laquelle le
salarié souhaiterait
prendre son repos



7 jours ouvrés à compter de la
réception de la demande

1 mois minimum

5) Les heures supplémentaires



La contrepartie obligatoire en repos (COR)

Art. 99.5
CCNM

Au 01/01/2024

Délai de prise

Ouverture du droit
à repos

Prise du repos (par journées
ou demi-journées)

Délai de 3 mois

Prolongation jusqu'à 12
mois par accord entre
l'employeur et le salarié

Nouveau délai d'un an : incitation et
mise en mesure de l'employeur à
prendre le repos dans les délais impartis

Perte du
repos
non-pris

3

Temps de
travail



Si le salarié **n'a pas manifesté** sa volonté de
prendre son repos dans le délai qui lui est impartit

PARTIE I - LA DUREE DU TRAVAIL

6) Les congés payés

6) Les congés payés

Aujourd'hui

Acquisition des congés payés ?

- Pour les salariés cadres, assimilation de la maladie à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés, dans la limite d'un an (art. 14 CCNIC du 13 mars 1972)

Nombre de congés payés ?

- Attribution de congés supplémentaires en raison de l'âge et/ou de l'ancienneté (art. 1^{er} ANB du 23 févr. 1982 / art. 14. CCNIC du 13 mars 1972)

Prise des congés payés ?

- **Absence de dispositions conventionnelles nationales** relatives aux modalités de prise des congés payés.

Rappel en cours de congés payés ?

- Octroi d'une contrepartie équivalente à 2 jours de congés supplémentaires (art. 14 CCNIC du 13 mars 1972).
- **Nb** : contrepartie équivalente dans la plupart des dispositions territoriales.

Etat des lieux

Conséquences

En présence d'un accord d'entreprise : application de cet accord

En présence de dispositions territoriales dérogeant à la loi : application de ces dispositions

À défaut, application des dispositions supplétives du Code du travail

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

6) Les congés payés

Art. 83 à 88
CCNM

Au 01/01/2024 : application des dispositions conventionnelles nationales de branche

Durée & acquisition des congés payés

Art. 83 et 84 CCNM

Assimilation de la maladie à du temps de travail effectif (v. *FOCUS slide suivante*)

2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif

Période d'acquisition au choix :

- 01/06 au 31/05 de l'année suivante
- Année civile

Sur la période de décompte annuelle du temps de travail le cas échéant

Prise des congés payés

Art. 85 CCNM

Période de prise, en principe :
1^{er} /05 au 30/04 de l'année suivante

Fixation des critères d'ordre des départs : activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs, situation de famille du salarié, date de présentation de la demande de congés, ancienneté dans l'entreprise

Fractionnement des congés payés

Art. 87 CCNM

Renvoi à l'**art. L. 3141-23 C. trav.** : 1 jour / 2 jours ouvrables de congés supplémentaires de fractionnement en fonction du nombre de jours pris en dehors de la période du 1^{er} /05 au 31/10 de chaque année

Pas de congé supplémentaire de fractionnement en cas de fractionnement du congé principal à l'initiative du salarié

Avancée

Report des congés payés

Art. 88 CCNM

Absence de prise des congés en raison d'une maladie ordinaire ou d'un ATMP



Report possible dans un délai de 15 mois suivant le retour du salarié dans l'entreprise à l'issue de la période de suspension

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Art. 84
CCNM

Les périodes de maladie ordinaire assimilées à du temps de travail effectif

Pour les salariés
relevant des
groupes
d'emplois
A à E

1 an d'ancienneté

- Assimilation de la maladie ordinaire à du temps de travail effectif dans la limite **de 2 mois calendaires d'absence**

5 ans d'ancienneté

- Assimilation de la maladie ordinaire à du temps de travail effectif dans la limite **de 4 mois calendaires d'absence**

10 ans d'ancienneté

- Assimilation de la maladie ordinaire à du temps de travail effectif dans la limite **de 6 mois calendaires d'absence**

20 ans
d'ancienneté

- Assimilation de la maladie ordinaire à du temps de travail effectif dans la limite **de 8 mois calendaires d'absence**

Quelle que soit
l'ancienneté

- Assimilation de la maladie ordinaire à du temps de travail effectif dans la limite **d'une année calendaire d'absence**

Pour les salariés
relevant des
groupes
d'emplois F à I

3

Temps de
travail

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

PARTIE I - LA DUREE DU TRAVAIL

7) Le temps partiel

7) Le temps partiel



Régime

Aujourd'hui

Durée minimale

EVOLUTIONS DEPUIS 2014

CODE DU TRAVAIL

DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Principe	Exception	Dispositions supplétives
<p>Fixation d'une durée minimale de travail par accord de branche étendu</p> <p>En cas de durée minimale > à 24 heures hebdomadaires, l'accord prévoit des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée d'au moins 24 heures</p>	<p>Inapplication de la durée minimale :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Contrats d'une durée ≤ à 7 jours . CDD et CTT de remplacement <p>Dérogations à la durée minimale :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Contraintes personnelles . Cumul d'activités . Salariés de – 26 ans poursuivant des études <p>(C. trav., Art. L3123-27)</p>	<p>A défaut d'accord de branche étendu : durée minimale de 24 heures hebdomadaires, ou durée équivalente sur le mois ou sur l'année</p> <p>(C. trav., Art. L3123-27)</p>

Dispositions conventionnelles **INEXISTANTES** sur la durée minimale du travail à temps partiel.



En l'absence d'accord de Branche étendu; l'application, Par les entreprises, **des dispositions supplétives du Code du travail.**

Objet de la négociation : **moderniser et aligner** les dispositions conventionnelles de branche avec les évolutions législatives

3

Temps de travail

7) Le temps partiel

Art. 115.1 et
115.2 CCNM

**Le temps partiel peut être mis en place soit à la demande du salarié,
soit à l'initiative de l'employeur : procédure distincte selon les cas**

Au 01/01/2024

Mise en place

À la demande du salarié

- **Priorité** au bénéfice des salariés à temps complet souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel
- **Information** de la part de l'employeur de **la liste des emplois disponibles**

- **Formalisme** : demande du salarié adressée à l'employeur par **LRAR**
- **Contenu** : la durée et la répartition du travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire
- **Délai** : demande adressée **au moins 6 mois avant** la date prévue de passage à temps partiel

- **Délai** : 3 mois à compter de la réception de la demande du salarié
- **Formalisme** : réponse écrite en cas de refus de passage à temps partiel



Tentative de négociation en présence de DS

Accord individuel

À l'initiative de l'employeur

- **Principe** : tentative nécessaire **dans toute entreprise pourvue de DS** en cas de mise en place du travail à temps partiel **pour la 1^{ère} fois**
- **Dérogation** : sauf si la mise en place du temps partiel a été négociée **dans le cadre des précédentes NAO**
- Pas d'obligation de parvenir à un accord

- En l'absence d'accord à l'issue de la négociation : mise en place du travail à temps **partiel par accord individuel** :
 - Nécessaire accord exprès du salarié à temps complet qui passe à temps partiel ;
- En cas de refus du salarié d'exercer un emploi à temps partiel : **le refus n'est pas constitutif d'une faute, ni d'un licenciement**

Avancées :

- **En présence d'un CSE** : plus besoin de consultation du CSE + plus besoin de communiquer à l'IT l'avis du CSE ;
- **En l'absence de CSE** : plus besoin de l'information de l'IT avant la mise en place des horaires à temps partiel

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

7) Le temps partiel



Art. 117.1
CCNM

Régime

Durée minimale

À partir du 01/01/2024 : application de la durée minimale de branche

En principe

24 heures
hebdomadaires

Sauf pour les salariés ayant
une activité de formateur :
7 heures hebdomadaires

Absence de durée minimale

En cas de contrat de
travail
d'une durée \leq 7 jours

En cas de CDD et CCT
de remplacement

Réduction de la durée minimale

À la demande du salarié
pour faire face à des
contraintes personnelles /
pour lui permettre de
cumuler plusieurs activités

Au bénéfice du salarié âgé
de \geq 26 ans poursuivant
ses études

3

Temps de
travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Régime

Répartition de la durée de travail et délai de prévenance

		Aujourd'hui (Art. ANB du 7 mai 1996)	Au 01/01/2024 (Art. 117.4 CCNM)
Interruptions d'activité	Nombre & durée	<ul style="list-style-type: none"> Maximum une interruption d'activité à l'intérieur d'une journée de travail, qui ne peut être supérieure à 2 heures. 	<ul style="list-style-type: none"> Maximum une interruption dans la journée, qui ne peut être supérieure à 2 heures. Jusqu'à 2 interruptions d'activité, ou 1 interruption supérieure à 2 heures, à conditions que l'amplitude de la journée de travail n'excède pas 11 heures
	Contrepartie	/	<ul style="list-style-type: none"> Pour chaque mois au cours duquel est mise en œuvre l'une des ces répartitions de la durée du travail : contrepartie ≥ à une indemnités légale à la moitié du taux horaire de base du salarié (versement mensuel ou annuel)
Modification de la répartition de l'horaire de travail	Délai de prévenance	<ul style="list-style-type: none"> Modification de la répartition de l'horaire de travail dans le respect d'un délai d'au moins 3 jours ouvrés 	<ul style="list-style-type: none"> Délai d'au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu : réduction possible à 3 jours ouvrés
	Contrepartie	/	<ul style="list-style-type: none"> Désormais : obligation légale d'accorder une contrepartie (C. trav., art. L 3123-24) Pour chaque mois au cours duquel ce délai est réduit : indemnités ≥ à la moitié du taux horaire de base du salarié (versement annuel ou mensuel). Conversion possible, à l'initiative de l'employeur, en un repos équivalent

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

7) Le temps partiel



Régime

Aujourd'hui

Un accord de branche **étendu** peut prévoir la possibilité **d'augmenter temporairement** la durée contractuelle convenue (art. L. 3123-22 C. trav.)
= **avenant « complément d'heures »**

Contenu de l'accord

Nombre maximal d'avenants pouvant être conclus

Modalités selon lesquelles les salariés peuvent **bénéficier prioritairement** des compléments d'heures

Éventuellement, une majoration du complément d'heures

Ordre public

HC effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant **majorées d'au moins 25%**

Limite de **8 avenants annuels** par salarié, en dehors du remplacement du salarié absent

Majoration applicable uniquement au-delà de la nouvelle durée contractuelle de travail !

Complément d'heures

DANS LA METALURGIE



Absence de dispositions conventionnelles sur la possibilité de conclure des avenants compléments d'heures

Pas de possibilité de conclure de tels avenants pour les entreprises de la métallurgie

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

7) Le temps partiel



Art. 117.3
CCNM

Régime

Complément d'heures

Au 01/01/2024



Il sera possible de conclure des avenants compléments d'heure dans la métallurgie

Définition ?

Augmentation temporaire de la durée légale prévue par le contrat

Possibilité **d'atteindre ou de dépasser** la durée légale de travail

Mise en place ?

Avenant au contrat de travail du salarié : accord de celui-ci requis

Limite **de 8 avenants par an avec le même salarié**, sauf en cas de remplacement d'un salarié absent

Salariés concernés ?

Salariés à temps partiel dont l'emploi correspond à l'activité nécessitant une augmentation du temps de travail

Prise en compte des qualités professionnelles du salarié et des souhaits exprimés par ce dernier d'augmenter son volume horaire de travail

Heures complémentaires ?

Possibles **au-delà du volume défini par l'avenant complément d'heures**

Majoration **d'au moins 25%**

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

PARTIE I - LA DUREE DU TRAVAIL

8) Les conventions de forfait

8) Les conventions de forfait

Les conventions de forfait en heures sur l'année : bénéficiaires

Aujourd'hui

(art. 13 ANB du 28 juill. 1998 modifié)

Un champ des bénéficiaires cantonné

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait annuel en heures :

- 1° les **cadres** disposant **D'UNE AUTONOMIE** dans l'organisation de leur emploi du temps (telle que définie par l'ANB)
- 2° les **non-cadres itinérants disposant D'UNE RÉELLE AUTONOMIE** dans l'organisation de leur emploi du temps

État des lieux

Dans les 2 cas :
autonomie conduisant à ce que leur horaire
ne puisse être prédéterminé

3

Temps de
travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

8) Les conventions de forfait

Art. 102.1
CCNM

Les conventions de forfait en heures sur l'année : bénéficiaires

Au 01/01/2024: extension du champ des bénéficiaires



Les salariés relevant des **GROUPES D'EMPLOIS F, G, H, ET I** de la classification de la métallurgie, dont la nature des fonctions **NE LES CONDUIT PAS À SUIVRE L'HORAIRE COLLECTIF** applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés



Les autres salariés, dès lors qu'ils disposent d'une **RÉELLE AUTONOMIE** dans l'organisation de leur emploi du temps



Le salarié dont la présence dans l'exercice de ses fonctions est nécessaire pendant un volume horaire quantifiable par avance, mais dont l'horaire de travail **NE PEUT ÊTRE PRÉDÉTERMINÉ** en raison de la **NATURE DES MISSIONS QUI LUI SONT CONFIEES** et qui dispose d'une **AUTONOMIE DANS L'ORGANISATION DE SON EMPLOI DU TEMPS** par rapport aux horaires auxquels sont habituellement soumis les équipes, services ou ateliers et/ou équipements auquel il est affecté

Application de L. 3121-56 C. trav. : modernisation par rapport à la loi

Précision de la notion d'autonomie

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

8) Les conventions de forfait

Art. 102.2
CCNM

Les conventions de forfait en heures sur l'année : Régime

Au 01/01/2024 : Régime globalement inchangé

Période de décompte : 12 mois consécutifs, déterminée par l'employeur

Inclusion d'HS dans le volume horaire annuel sur la base duquel la convention de forfait est conclue

Volume horaire maximal : volume moyen hebdomadaire légal (35h) majoré de 20%

→ **plus de limite de 42 heures en moyenne sur 12 semaines**

Dans le respect des **durées maximales de travail**

Variations d'horaires possibles, dans le respect de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait

Établissement d'un document de contrôle des horaires par l'employeur faisant apparaître la durée du travail accomplie sur la semaine

→ **plus d'obligation de faire apparaître la durée journalière**

Lissage de la rémunération sur base de la durée hebdomadaire convenue dans le forfait

Si heures accomplies au-delà de la durée contractuelle : complément de rémunération
En fin de période de décompte

En d'absence :

- Déduction de ces heures non-travaillées de la rémunération mensuelle lissée du salarié le mois de son absence
- Indemnisation calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée

En cas d'arrivée/départ en cours de période : régularisation de la rémunération sur la base du temps réel de travail du salarié au cours de la période de travail

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

8) Les conventions de forfait

Les conventions de forfait en jours sur l'année : bénéficiaires

Etat des lieux

Aujourd'hui

(Art. 14.1 ANB du 28 juill. 1998 modifié)

Possibilité de conclure une convention de forfait en jours **limitée** aux salariés occupant des fonctions limitativement énumérées et classés à un coefficient minimal défini dans l'accord de branche

Lorsque le salarié a la qualité de cadre

Lorsque le salarié n'a pas la qualité de cadre

Fonction classée à un coefficient supérieur à 76

Fonctions de montage sur chantiers extérieurs à l'établissement de référence : classement \geq 190

Fonctions itinérantes, de technicien de bureaux d'études, de maintenance industrielle extérieure à l'établissement de référence, de service après-vente : classement \geq 215

Fonctions d'agent de maîtrise : classement \geq 240

Cadres transposés

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

8) Les conventions de forfait

Art. 103.1
CCNM

Les conventions de forfait en jours sur l'année : bénéficiaires

Au 01/01/2024 : Extension du champ des bénéficiaires

Évolutions

Application de l'art. L3121-58 C. trav.

Suppression des conditions liées à la classification

Suppression des conditions liées à des fonctions



Les salariés relevant des **GROUPES D'EMPLOIS F, G, H, ET I** de la classification de la métallurgie, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, et dont la nature des fonctions **NE LES CONDUIT PAS À SUIVRE L'HORAIRE COLLECTIF** applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés



Les autres salariés, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une **RÉELLE AUTONOMIE** dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

3

Temps de
travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Les conventions de forfait en jours sur l'année : bénéficiaires

Au 01/01/2024

Précision de la notion d'autonomie du salarié

Volume horaire du salarié **NE PEUT ETRE PREDETERMINE** en raison de la nature de ses missions

Autonomie lui permettant **D'ADAPTER LE VOLUME DE SON TEMPS DE TRAVAIL ET SA REPARTITION** au sein de chaque journée de travail en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes personnelles

Sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, il ne doit **PAS DE VOIR IMPOSER DES HORAIRES** d'arrivée ou de départ

L'employeur doit préciser au salarié par tout moyens l'autonomie dont il dispose

≠ aujourd'hui : définition des caractéristiques de la fonction qui justifie l'autonomie du salarié dans le contrat de travail (art. 14.2 ANB du 28 juill. 1998)

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

LA DURÉE DU TRAVAIL


8) Les conventions de forfait

Art. 103.2
CCNM

Les conventions de forfait en jours sur l'année : régime

Application art. L3121-59 C. trav. :
impose une majoration d'au moins 10 %

Au 01/01/2024 : régime globalement inchangé

Période de décompte :	Volume annuel de jours de travail :	Renonciation aux jours de repos	Répartition du temps de travail :	Rémunération forfaitaire mensuelle, indépendante du nombre d'heures de travail effectif :
12 mois consécutifs déterminée par l'employeur	.Déterminé par le contrat de travail : max 218 jours .Les jours de congés supplémentaires réduisent d'autant le nombre de jours convenus	.Avenant annuel au contrat de travail précisant le nombre de jours de travail supplémentaire Majoration de 10 % De la rémunération des jours de repos auxquels le salarié renonce 	Par journées Ou Demi-journées	Prise en compte des responsabilités confiées au salarié
Contrôle du nombre de jours de travail : établissement annuellement, par l'employeur, d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées	Entretiens périodiques : au moins une fois par an, avec le supérieur hiérarchique du salarié	Evaluation et suivi régulier de la charge de travail : Objet : Garantir une charge de travail raisonnable Moyen : Mise en place par l'employeur d'un dispositif de suivi de la charge de travail	Droit à la déconnexion au bénéfice du salarié ayant conclu une CFJ : Objet : assurer le respect de la vie personnelle et familiale du salarié Forme : droit de ne pas être sollicité au moyen des outils numériques, ni d'en faire usage pendant les temps de repos et de congé du salarié	Activité partielle mise en œuvre dans les conditions de L.5122-1 C.Trav. : Maintien de salaire à 100 % (sauf APLD)

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

8) Les conventions de forfait

Art. 127
CCNM



Sort des conventions individuelles de forfait en heures / jours conclues en application de l'ANB du 28 juill. 1998

Sécurisation

Pas de remise en cause des conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année valablement conclues en application de l'ANB du 28 juillet 1998

Poursuite, de plein droit, de ces conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année : art. 103.1 CCNM inopposable à ces conventions individuelle

Accord du salarié pas nécessaire pour continuer à appliquer les conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année

Réécriture de cet article en cours ... avenant à venir



3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

9) Les cadres dirigeants

Art. 104 et S.
CCNM

Les cadres dirigeants

Aujourd'hui

(art. 15 ANB du 28 juill. 1998 modifié)

Régime juridique du cadre dirigeant **plus favorable** que le régime légal :
convention de forfait sans référence horaire

Accord du salarié nécessaire pour l'application
d'une convention de forfait sans référence
horaire

Dispositions relatives à la réglementation de
la durée du travail **inapplicables au salarié
soumis à un forfait sans référence horaire**,
sauf celles relatives aux congés payés

Maintien de salaire à 100%
en cas d'activité partielle

Au 01/01/2024

Application des **seules dispositions légales**
relatives aux cadres dirigeants

Plus besoin de l'accord du salarié :
application, de plein droit, du régime des
cadres dirigeants si le salarié répond aux
critères légaux

Dispositions relatives à la réglementation de la
durée du travail **inapplicables aux cadre
dirigeants**, sauf celles relatives aux congés
payés et CET

Pas de maintien de salaire en cas d'activité
partielle → maintien dans les mêmes conditions
que les autres salariés soit 70% du salaire
(R. 5122- 18 C. trav.)

**CONSÉQUENCE
PRATIQUE :**
pas de
conclusion
d'un avenant
au contrat de
travail !

3

Temps de
travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

PARTIE II – L'ORGANISATION DU TRAVAIL

1) Le temps d'astreinte

1) Le temps d'astreinte

Etat des lieux

Période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise (C. trav., Art. L3121-9)

Aujourd'hui

Constat

Absence de dispositions conventionnelles relatives au temps d'astreinte

Conséquence

En l'absence d'accord d'entreprise sur le sujet, application des dispositions supplétives du Code du travail (C. Trav., art. L3121-12)

Objectif

Définir un cadre minimal de recours à l'astreinte, **plus souple et plus adapté aux contraintes des entreprises** que le cadre prévu par les dispositions supplétives du Code du travail

Intérêt

Pouvoir **imposer** à un salarié la réalisation d'astreintes (en application de l'accord de branche) : pas nécessaires de recueillir son accord

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

1) Le temps d'astreinte

Aujourd'hui : en l'absence d'accord d'entreprise, application des dispositions supplétives du Code du travail

Mode d'organisation des astreintes

(C. trav., art. L. 3121-12)

Fixation par l'employeur

Avis du comité social
et économique

Information de l'inspection
du travail

Information des salariés

(C. trav., art. L. 3121-12 et R. 3121-3)

Programmation
individuelle communiquée
15 jours à l'avance, sauf
circonstances
exceptionnelles (délai de 1
jour franc à l'avance)

Communication de la
programmation individuelle
par tout moyen conférant
date certaine aux salarié
concernés

3

Temps de
travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

1) Le temps d'astreinte

Art. 96.2
CCNM

Généralités

Au 01/01/2024 : application du régime prévu par la CCNM

Champ d'application

Tous les salariés ...

... que leur temps de travail soit décompté en heures ou en jours

Information

Information par tout moyen chaque salarié de son programme individuel d'astreinte

Délai de 15 jours civils, susceptible d'être réduit jusqu'à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles

Suivi

Suivi assuré par l'employeur ou par le salarié lui-même, sous la responsabilité de l'employeur

Remise, en fin de mois à chaque salarié concerné un document récapitulant le **nombre d'heures d'astreintes** qu'il a accomplies au cours du mois écoulé ainsi que la **compensation correspondante**

Information du CSE sur le nombre de salariés concernés par les périodes d'astreinte et le volume global d'heures de travail effectif accomplies sur l'ensemble de ces périodes

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

1) Le temps d'astreinte

Art. 96.2
CCNM

Organisation

Au 01/01/2024 : application du régime prévu par la CCNM

Instauration dans l'entreprise ou dans l'établissement, pour tout ou partie des salariés, après avis du CSE s'il existe



Détermination des périodes pendant lesquelles les astreintes peuvent être programmées **par l'entreprise** : sur des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, sur des jours fériés chômés, et sur des jours non-travaillés en raison de la répartition du temps de travail applicable au salarié, à l'exclusion des périodes de congés payés



Incitation à **organiser un roulement** entre les salariés en situation d'astreinte

En cas d'intervention pour effectuer des travaux d'urgents sur la période de repos quotidien : octroi d'une durée de repos équivalente au temps de repos supprimé

Si attribution du repos équivalent impossible : octroi d'une **contrepartie financière** conformément à l'art. 98 CCNM

En cas d'intervention pour effectuer des travaux urgents **pendant la période de repos hebdomadaire de 24h consécutives** : octroi d'un temps de repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

1) Le temps d'astreinte

Art. 96.2
CCNM

Contrepartie

Au 01/01/2024 : application du régime prévu par la CCNM

Détermination

- Détermination de la contrepartie **par l'employeur**

Montant

- Indemnité **au moins égale** :
 - **Au taux horaire du SMH** applicable au salarié pour chaque période d'astreinte située sur un repos quotidien
 - **À deux fois le taux horaire du SMH** applicable au salarié, pour chaque période d'astreinte située sur un jour de repos

Versement

- Possible versement **en une seule fois** dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.
- Possible conversion, **à l'initiative de l'employeur**, ou à la demande du salarié après accord de l'employeur en un repos équivalent :
 - Attribution du repos en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils
 - Modalités de prise fixées par l'employeur

3

Temps de
travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

L'organisation du travail

1) Le temps d'astreinte

Art. 96.2
CCNM

Forfait jours

Dispositions **INAPPLICABLES EN CAS D'ACCORD D'ENTREPRISE** sur le même objet
(C. trav., art. L. 2253-3)

Au 01/01/2024 : application du régime prévu par la CCNM

Incitation à **limiter la fréquence** des astreintes des salariés dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année

Compatibilité de l'astreinte avec un décompte du temps de travail en jours sur l'année que **dans la mesure où l'astreinte ne remet pas en cause l'autonomie du salarié** définie à l'art. 103.1 CCNM

En cas d'intervention nécessitant un déplacement professionnel : rémunération du temps d'intervention, selon les cas, à hauteur **d'une journée ou d'une demi-journée de travail**.

S'agissant de la **contrepartie au temps d'astreinte** : renvoi à l'entreprise, pas de dispositions conventionnelles de branche (modalités de calcul pour les salariés en heures inapplicables aux salariés soumis au forfait jours).

3

Temps de
travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

PARTIE II – L'ORGANISATION DU TRAVAIL

2) L'équipe de suppléance

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

2) L'équipe de suppléance

Mise en place

Art. 107.2
CCNM

Aujourd'hui

Art. 20 ANB du 23 févr. 1982

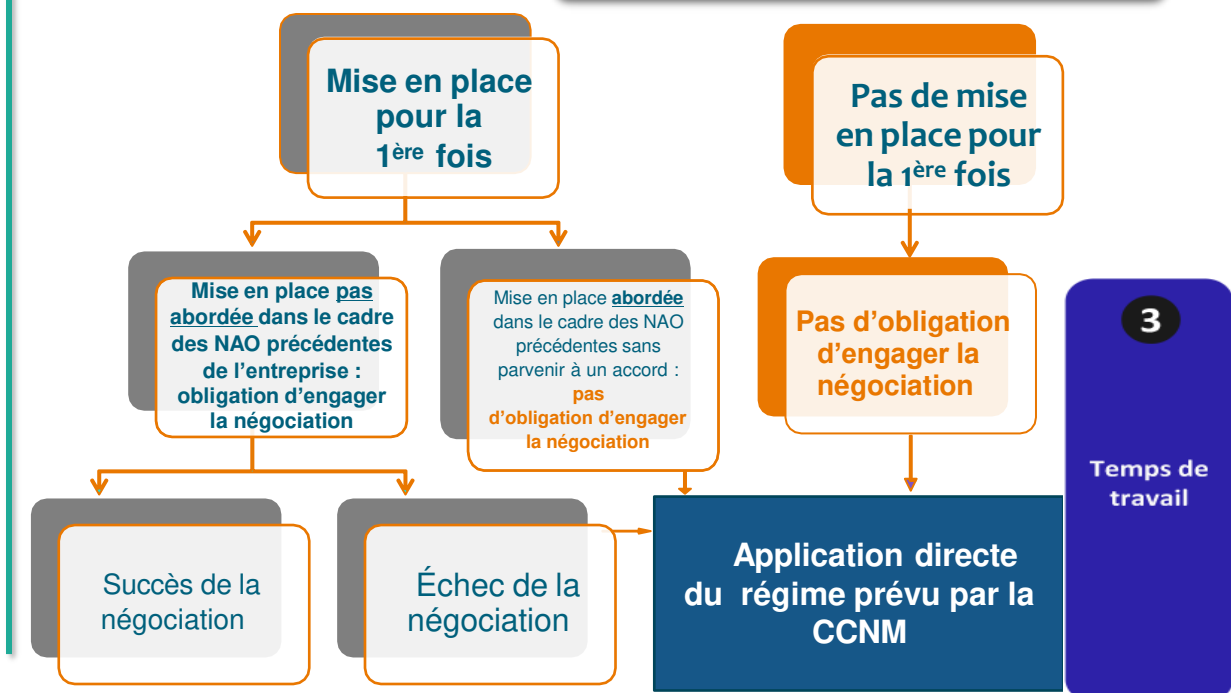
Pas d'accès direct : recours aux équipes de suppléance subordonné à ...

... la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement

... ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail

Au 01/01/2024 : accès direct au régime de branche

 Obligation de négocier en présence de DS



2) L'équipe de suppléance



Art. 107.3, .4 et 6
CCNM

Régime

Présentation générale du régime de branche

Au 01/01/2024 : application du régime de branche

Durée du travail

Services, ateliers, ou équipes concernées par le travail en équipes de suppléance déterminés par l'employeur

Horaire collectif de travail applicable déterminé par l'employeur

Durée maximale de 12 heures (si période de recours < 48 heures consécutives)

Conditions de formation : droit à formation identique à celui des salariés de semaine

Si formation considérée comme du temps de travail effectif : mise en œuvre en priorité pendant les heures habituelles de travail (à défaut, mise en œuvre sur des jours habituellement non travaillés)

Si formation mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif : mise en œuvre sur tous les jours non-travaillés + indemnisation

Rémunération

Majoration de 50%

Sauf en cas de remplacement des salariés de semaine les jours collectivement non-travaillés durant la semaine

Sauf en cas de formation du salarié mise en œuvre pendant les horaires de travail des salariés de semaine

Non-cumul avec les majorations ou primes conventionnelles ayant le même objet

3

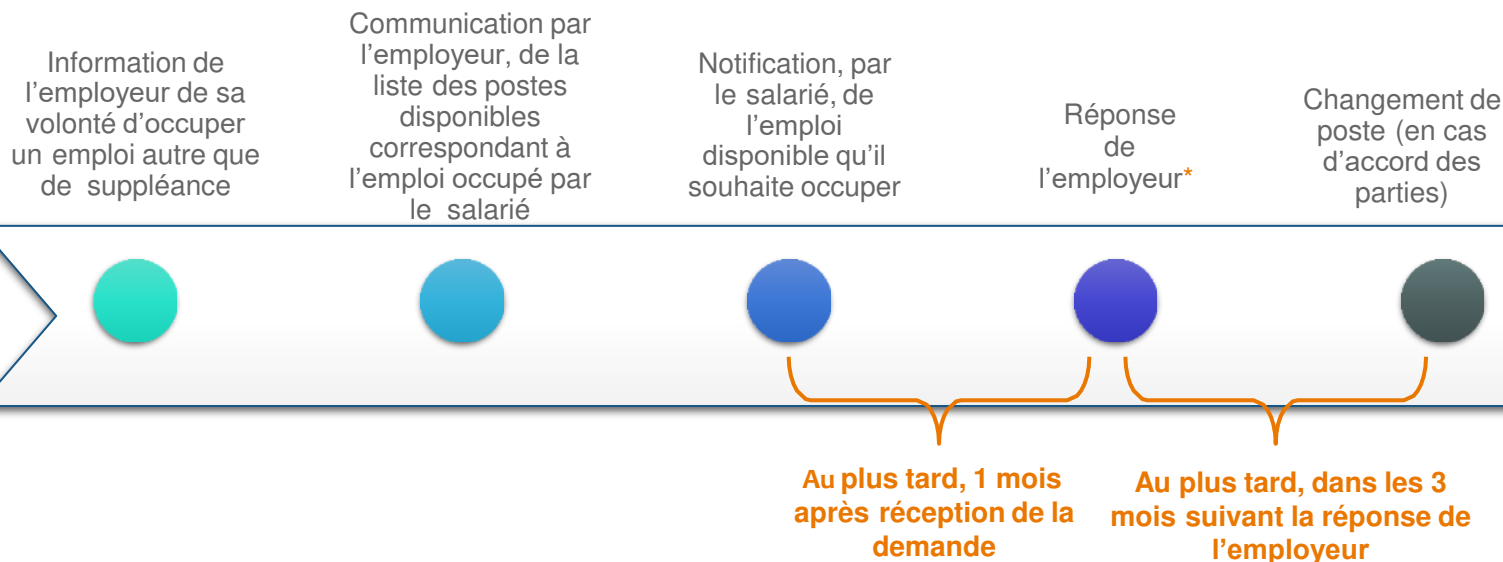
Temps de travail

Art. 107.5
CCNM

Régime

Droit d'occuper un emploi autre que de suppléance : modalités d'exercice

Au 01/01/2024 : application du régime de branche



* Si nombre de demandes > nombre de postes disponibles : prise en compte, par l'employeur, de critères objectifs pour établir un ordre de priorité de passage à un poste en semaine (notamment demandes motivées par une situation personnelle et familiale devenue difficilement compatible avec l'organisation en équipe de suppléance).

PARTIE II – L'ORGANISATION DU TRAVAIL

3) Le travail de nuit



Art. 108 et 109
CCNM

Rappel des principes

Régime inchangé par rapport à l'ANB du 3 janv. 2002

Définition du travail de nuit : plage horaire de nuit

Tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures

Possible autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et sur autorisation de l'IT

Inclusion, en tout état de cause, de l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures

Définition du travailleur de nuit : salarié qui ...

... soit, accomplit, au moins 2 fois par semaine travaillée, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail en cours de la plage horaire de nuit

... soit, accomplit, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit

Limitation du recours au travail de nuit : ne peut consister qu'à pourvoir des emplois pour lesquels ...

... il est impossible techniquement d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements utilisés

... il est indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements (notamment en raison du coût, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis)

... il est impossible pour des raisons de sécurité d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée ou bien d'effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

3) Le travail de nuit



Art. 111
CCNM

Mise en œuvre

Organisation du
travail de nuit

Régime inchangé par rapport à l'ANB du 3 janv. 2002

L'entreprise veille :

- À la répartition des horaires de travail et à la conciliation vie professionnelle / vie personnelle
- À ce que le salarié dispose d'un moyen de transport

Le temps de pause :

- Pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes

La durée maximale quotidienne :

- **En principe : 8 heures**
- **Par exception : 12 heures** (éloignement domicile-lieu de travail, activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens, activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production).

La durée moyenne hebdomadaire de travail :

- Maximum **40 heures** sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
- Maximum **42 heures** : lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'entreprise le justifie
- Maximum **44 heures** : activité de montage sur chantiers, de maintenance ou d'après-vente

3

Temps de
travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



Art. 112
CCNM

Autres garanties

Régime inchangé par rapport à l'ANB du 3 janv. 2002

Allaitement
constaté par
certificat médical

- **Prolongation de 3 mois** du droit de la salariée **d'être affectée à un poste de jour**, prévu par l'article L. 1225-9 du Code du travail (congé postnatal + 3 mois)

Affectation à un
poste de nuit

- Sauf lorsqu'elle est expressément prévue au contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est **soumise à l'accord exprès de l'intéressé**

Obligations
familiales
impérieuses

- **Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour peut être occupé en qualité de travailleur de nuit : refus possible** si affectation incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante
- Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement

3

Temps de
travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

PARTIE II – L'ORGANISATION DU TRAVAIL

4) Le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

4) Le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Sur une période au plus égale à l'année

ETAT DES LIEUX

Aujourd'hui

Aujourd'hui

Dispositions **en décalage et obsolètes** depuis la loi n° 2008-789 du 28 août 2008 : fusion, en un seul régime l'organisation cyclique du travail, la modulation du temps de travail, l'attribution de JRTT, et le temps partiel modulé (actuel art. L. 3121-44 C. trav.).

Aujourd'hui

Objectif de **simplification et de modernisation** des dispositions relatives au décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail.

Aujourd'hui

Création d'un **dispositif unique** de décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail, **fusionnant et simplifiant** toutes les possibilités conventionnelles antérieures (art. 101 CCNM).

Décompte sur un cycle pouvant aller jusqu'à 12 semaines (art. 5, al. ANB du 23 févr. 1982) sauf services en continu

Réduction du temps de travail par attribution de JRTT (art. 5 ANB du 28 juill. 1998 modifié)

Modulation annuelle du temps de travail (art. 8 ANB du 28 juill. 1998 modifié)

Temps partiel annualisé avec alternance de périodes travaillées et non travaillées (art. 4 ANB du 7 mai 1996)

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

4) Le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Sur une période au plus égale à l'année

Au 01/01/2024 : application d'un dispositif unique de décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Les avancées et simplifications

- Dispositif unique de décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail
- Mise en place : restriction de l'obligation de négociation à la mise en place, pour la première fois du dispositif
- Période de référence possible : jusqu'à 1 an
- Horaire moyen sur la période de référence pouvant être > à 35 heures
- Suppression de la programmation indicative (simplification)

Les avantages conservés

- Champ du dispositif étendu : inclusion des salariés à temps plein et à temps partiel, CDD, et intérimaires
- Horaires individuels possibles (si l'activité des salariés concernés le justifie)
- Lissage de la rémunération : absence de limite haute déclenchant le paiement des HS à la semaine
- Possibilité de réduire le délai dans lequel les horaires peuvent être modifiés pour contraintes techniques, économiques et sociales



Octroi d'une **contrepartie** : 1/2 du **taux horaire de base du salarié** pour chaque mois civil au cours duquel cette situation se présente (argent ou conversion en repos)

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Inclusion des cycles, modulation, JRTT ...

Sauf si thématique abordée lors des précédentes NAO de l'entreprise, sans parvenir à un accord

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

4) Le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Art. 101.1
CCNM



Sur une période au plus égale à l'année

 **Obligation de négocier en présence de DS**



3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

4) Le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Art. 127
CCNM

Sort des périodes de décompte en cours au 01/01/2024



Sécurisation des périodes de décompte en cours

À la date d'entrée en vigueur de la CCNM, les entreprises pourront, **jusqu'à la fin de période de décompte en cours dans l'entreprise**, continuer de recourir aux modes d'aménagements du temps de travail issus ...

... de l'article 5 de l'accord national du 23 février 1982 (travail selon un cycle de 12 semaines au plus)

... de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 (temps partiel annualisé) ;

... de l'article 5 de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 (réduction d'horaire par attribution de JRTT) ;

... de l'article 8 de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 (organisation du temps de travail sur l'année).



Attention : nécessité de se conformer à la CCNM pour la prochaine période de décompte suivant l'entrée en vigueur.

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

PARTIE II – L'ORGANISATION DU TRAVAIL

5) Le travail en continu pour raisons économiques

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

5) Le travail en continu pour raisons économiques

Mise en place

Art. 106.1
CCNM

Aujourd'hui

Annexe 3, art. 1 ANB du 23 févr. 1982
Art. 2 ANB 17 juill. 1986

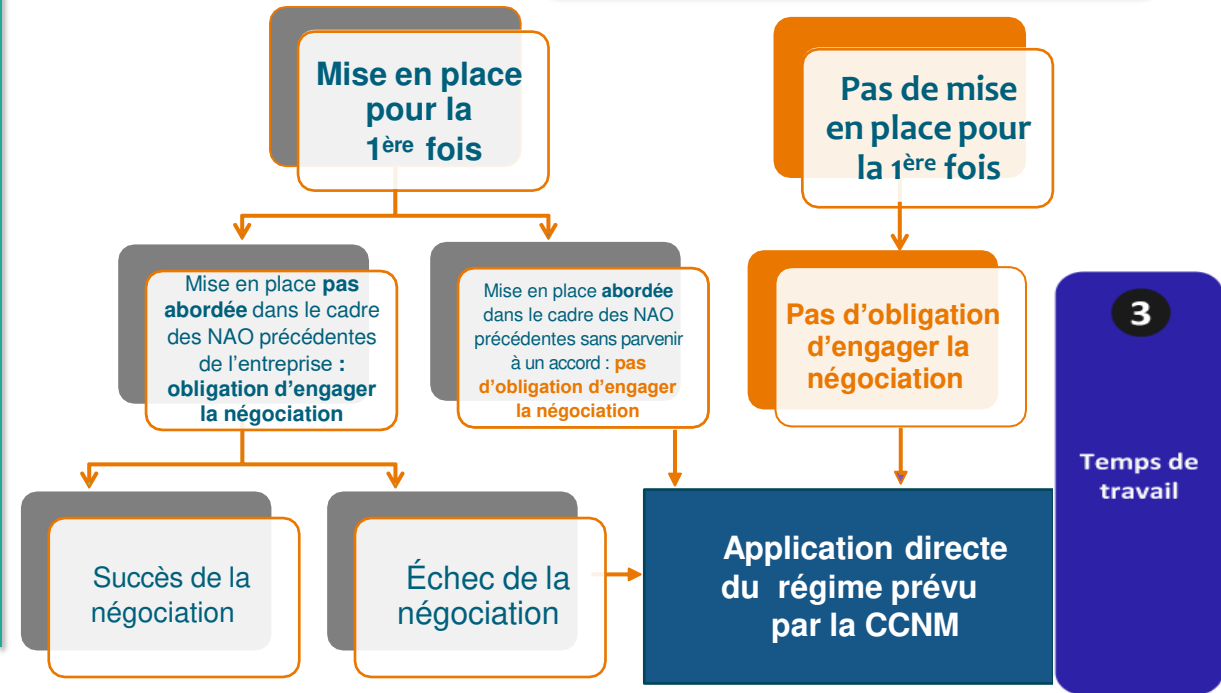
Pas d'accès direct : recours au travail en continu pour raisons économiques subordonné à...

... la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement

... ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail

Au 01/01/2024 : accès direct au régime de branche

 Obligation de négocier en présence de DS



3
Temps de travail

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

5) Le travail en continu pour raisons économiques

Régime

Art. 106.1 et 106.2
CCNM

Au 01/01/2024 : régime déterminé par l'employeur

Services, ateliers ou équipes concernés par le travail en continu :
Déterminés par l'employeur

Durée du cycle et nombre d'équipes se succédant à l'intérieur de ce cycle :
Déterminés par l'employeur

Répartition des horaires de travail des salariés concernés :
Déterminée par l'employeur

Durée du travail :
Déterminée par l'employeur, dans la limite de 33h 36 minutes appréciées en moyenne sur l'année

3

Temps de travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Avançons ensemble !



Merci de votre participation