

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

convention collective de la **métallurgie**

un nouvel élan pour l'industrie

Rémunération

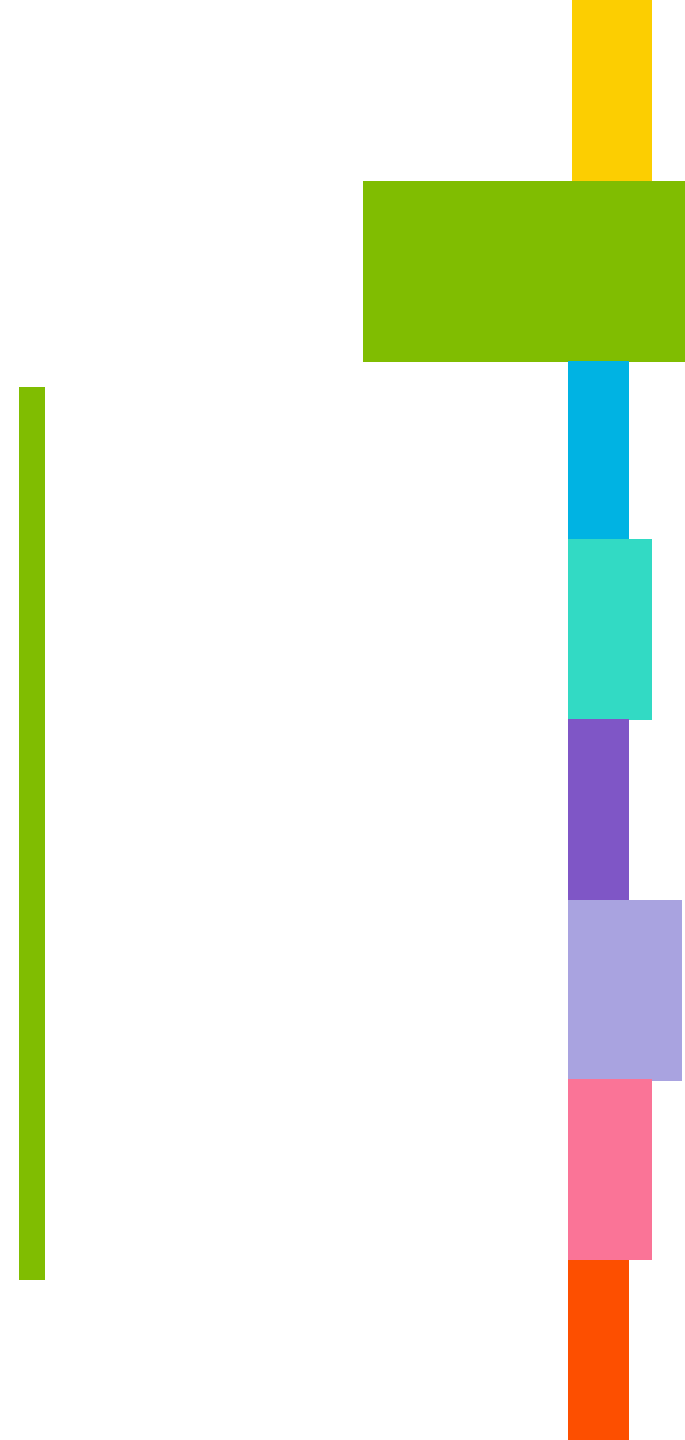
(hors alternants)

SOMMAIRE

Thème 8 – Rémunération

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

I. Salaires minima hiérarchiques



I. Salaires minima hiérarchiques

Principes

- Un **barème unique** de SMH
- Une **garantie minimale conventionnelle** de salaire au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être rémunéré
- **Définition d'un barème applicable à partir du 1^{er} 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).

I. Salaires minima hiérarchiques

Application des SMH : principes (art. 139)

- Les SMH supportent, le cas échéant, **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 du classement applicable à la nouvelle fonction.

- 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

I. Salaires minima hiérarchiques

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

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	19420 €
	2	19700 €
B	3	20300 €
	4	21200 €
C	5	22300 €
	6	23500 €
D	7	24400 €
	8	26400 €
E	9	28400 €
	10	31400 €
F	11	32500 €
	12	34300 €
G	13	37400 €
	14	41000 €
H	15	44000 €
	16	49000 €
I	17	56000 €
	18	64500 €

I. Salaires minima hiérarchiques

Application des SMH : spécificités pour la classe F (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 moins de 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
	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)

I. Salaires minima hiérarchiques

Application des SMH : période transitoire (art. 141)

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

... sauf pour les **entreprises de 150 salariés** ou moins pour lesquelles l'application du barème unique entraînerait **une hausse de leur masse salariale > à 5% concernant au minimum 25% de leur effectif**

Principes

POURQUOI ?

Convergence dans une grille unique des SMH définis par 76 accords territoriaux pour les non cadres et un ANB pour les ingénieurs et cadre...

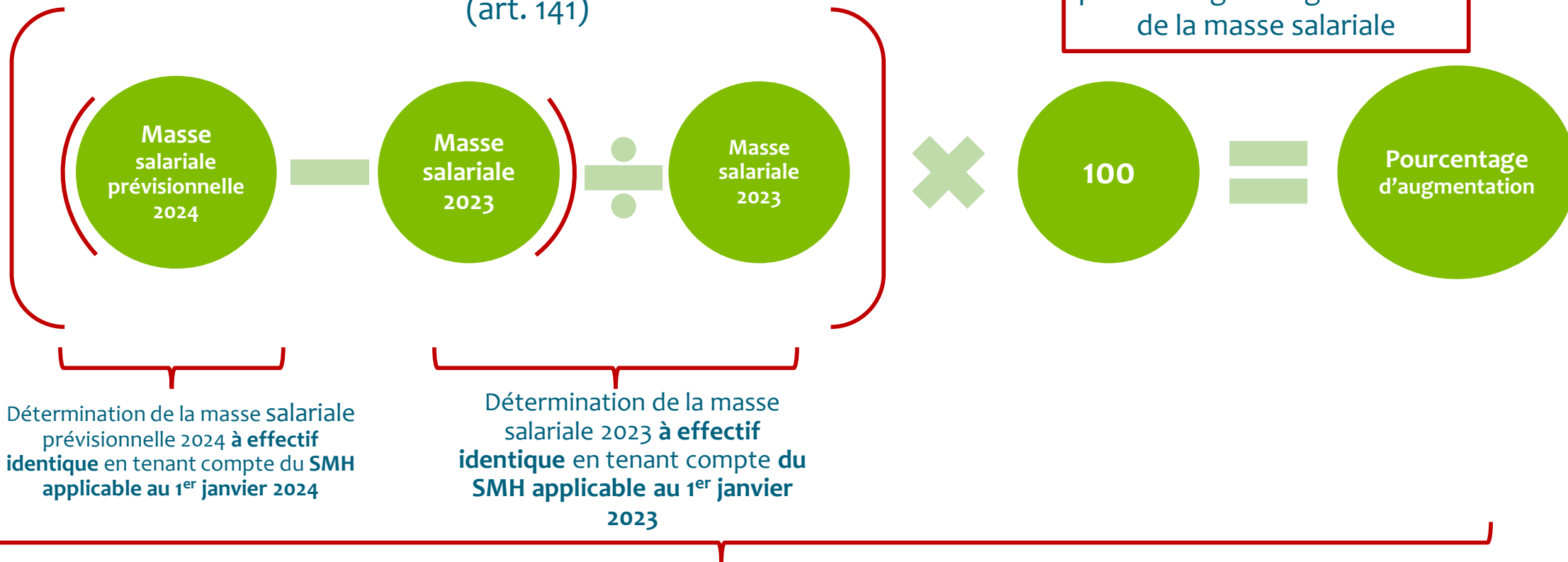
... peut aboutir pour certaines entreprises à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale susceptible d'entraîner des difficultés économiques

Report de six ans

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

I. Salaires minima hiérarchiques

Application des SMH : période transitoire
(art. 141)



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

I. Salaires minima hiérarchiques

Application des SMH : période transitoire
(art. 141)

Conséquences et modalités d'application

SMH applicables dans
ces entreprises

- **Au 1^{er} janv. 2024** : Valeurs du 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** : SMH augmentés du % de revalorisation négocié chaque année pour chaque classe d'emplois du barème. Ce % est majoré de 1,5 pts dans la limite du barème applicable pour l'année civile donnée

Modalités d'application

- ⑩ **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
- ⑩ Les **SMH applicables dans l'entreprise sont communiqués** chaque année **au CSE** lorsqu'il existe **ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés**
- ⑩ 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

II. Transformation de la prime d'ancienneté



II. Transformation de la prime d'ancienneté

Historique et principes

Aujourd'hui

Rappel de l'historique de la prime d'ancienneté et de son mode de calcul actuel (application à la RMH d'un taux déterminé selon l'ancienneté du salarié)

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

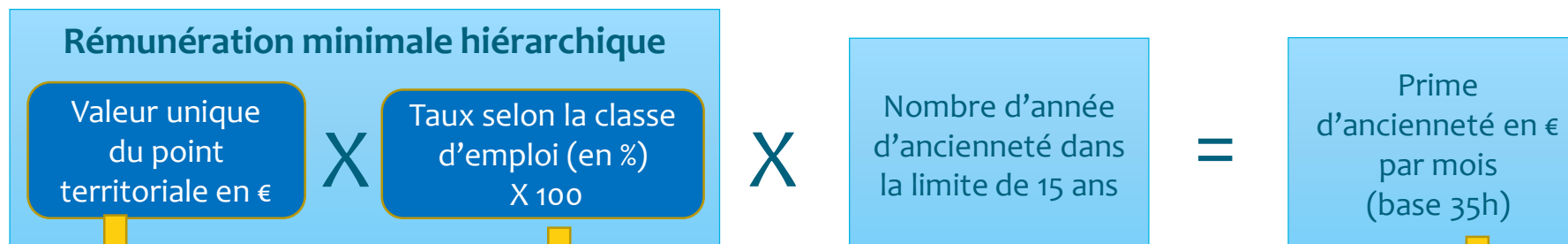
Transition

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

II. Transformation de la prime d'ancienneté

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

Modalités de calcul (art. 142)



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

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)

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

III. Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail



III. Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

1. Contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives

2.(art. 144)

1. Contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit

2.(art. 145)

1. Contrepartie salariale au titre du travail accompli exceptionnellement de nuit, un dimanche et/ou un jour férié

2.(art. 146)

III. Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

Contrepartie salariale
au titre du travail en
équipes successives

(art. 144)

Qui ?

- Les **salariés qui travaillent en équipes successives** (2, 3, 4, 5, 6 équipes) successives (sans chevauchement), chevauchantes, fixes, tournantes

Montant ?

- Une **prime d'un montant égal à la rémunération de 30min sur la base du SMH**
- Pour chaque poste accompli

Tempéraments

- 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

III. Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

Contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit

(art. 145)

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** spécifiquement 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

III. Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

Contrepartie salariale au titre du travail accompli exceptionnellement de nuit, un dimanche et / ou un jour férié

(art. 146)

Qui ?

- Les salariés qui **travaillent exceptionnellement de nuit**
- Les salariés qui **travaillent exceptionnellement un dimanche**
- Les salariés qui **travaillent exceptionnellement un jour férié**

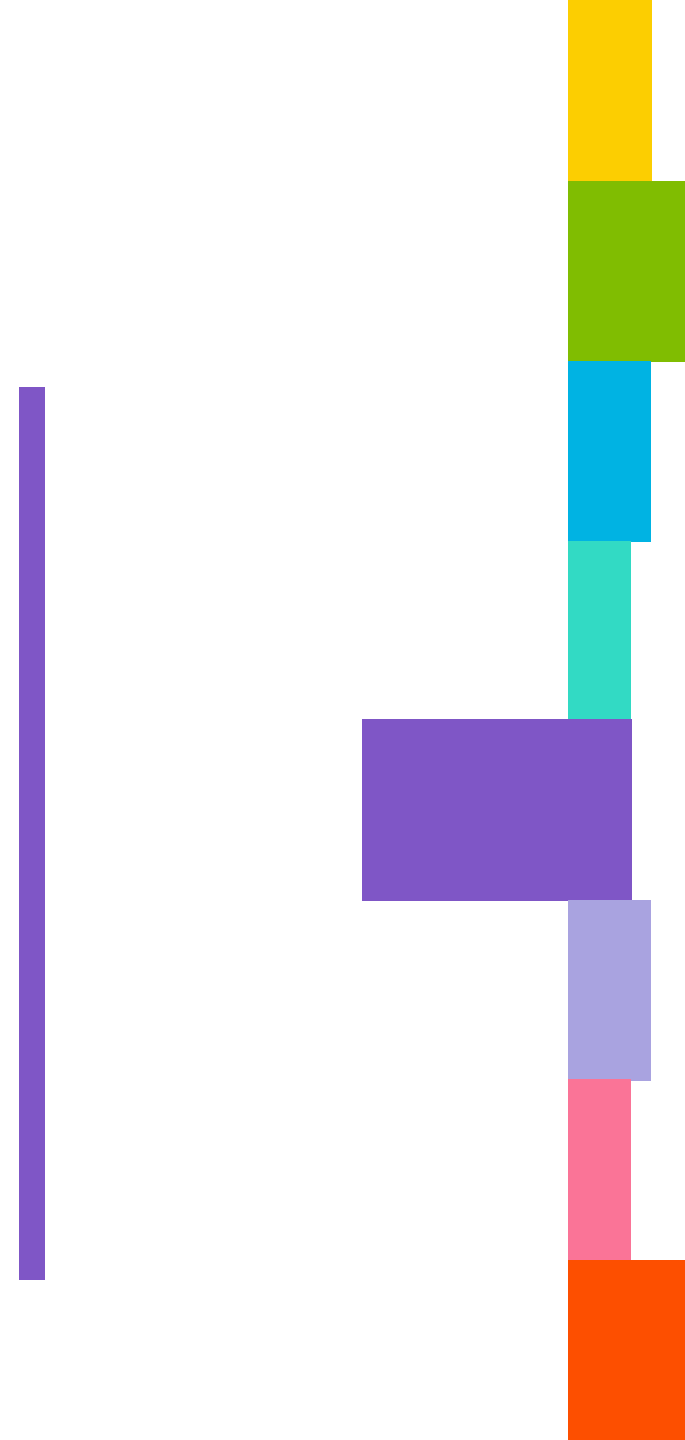
Montant ?

- **Majoration du SR égale à 25% du SB /** heure de travail réalisée au cours de la plage horaire 21h-6h, **pour chaque poste**
- **Majoration du SR égale à 100% du SB/** heure de travail réalisée sur la journée civile, un dimanche ou le jour de repos hebdomadaire attribué au salarié, **pour chaque poste**
- **Majoration du SR à 50% du SB/** heure de travail réalisée sur la journée civile, un jour férié, **pour chaque poste**

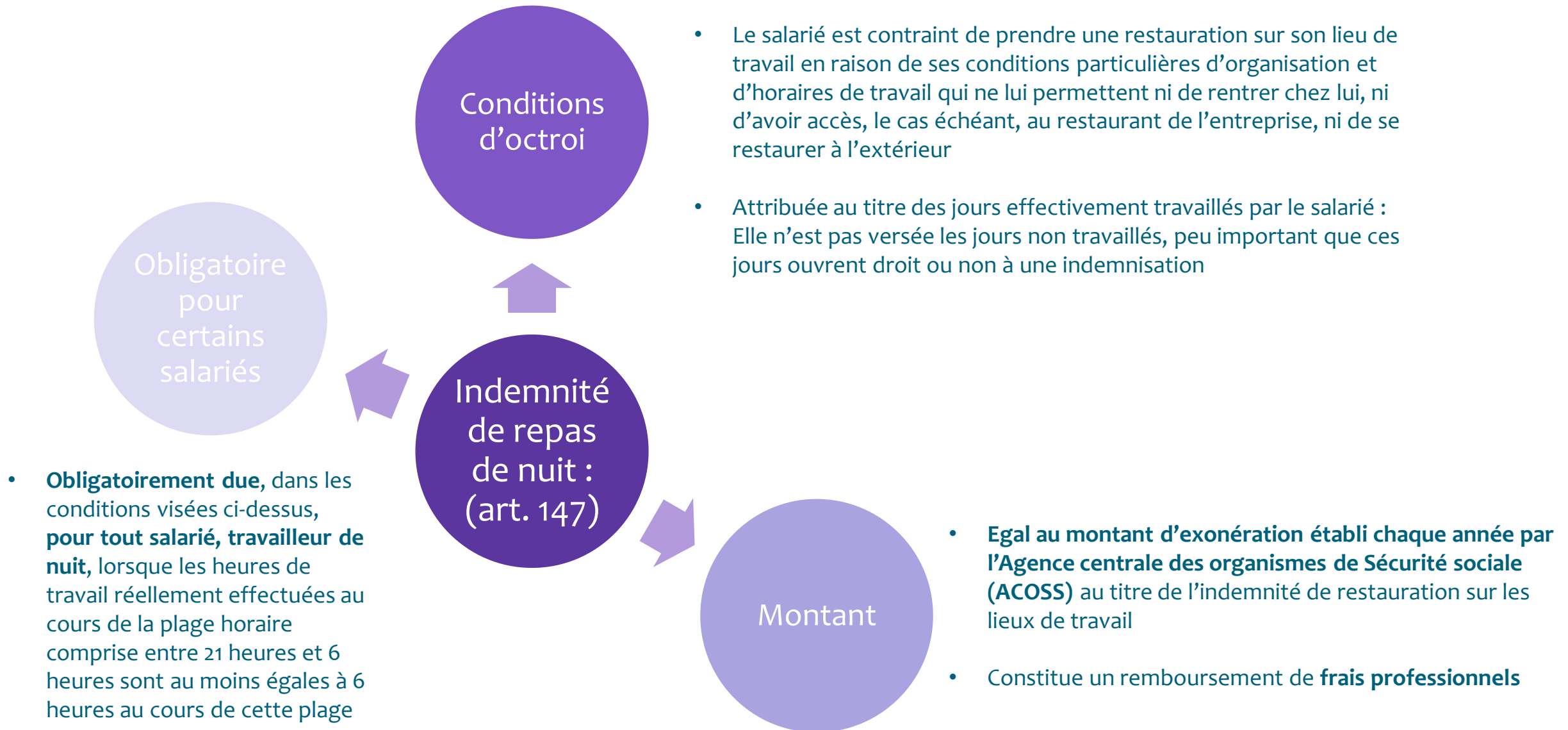
Tempéraments

- **La majoration de salaire prévue au titre de la contrepartie salariale du travail exceptionnel, n'exclut pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires**
- **Règle de non cumul :** lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, **seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé**

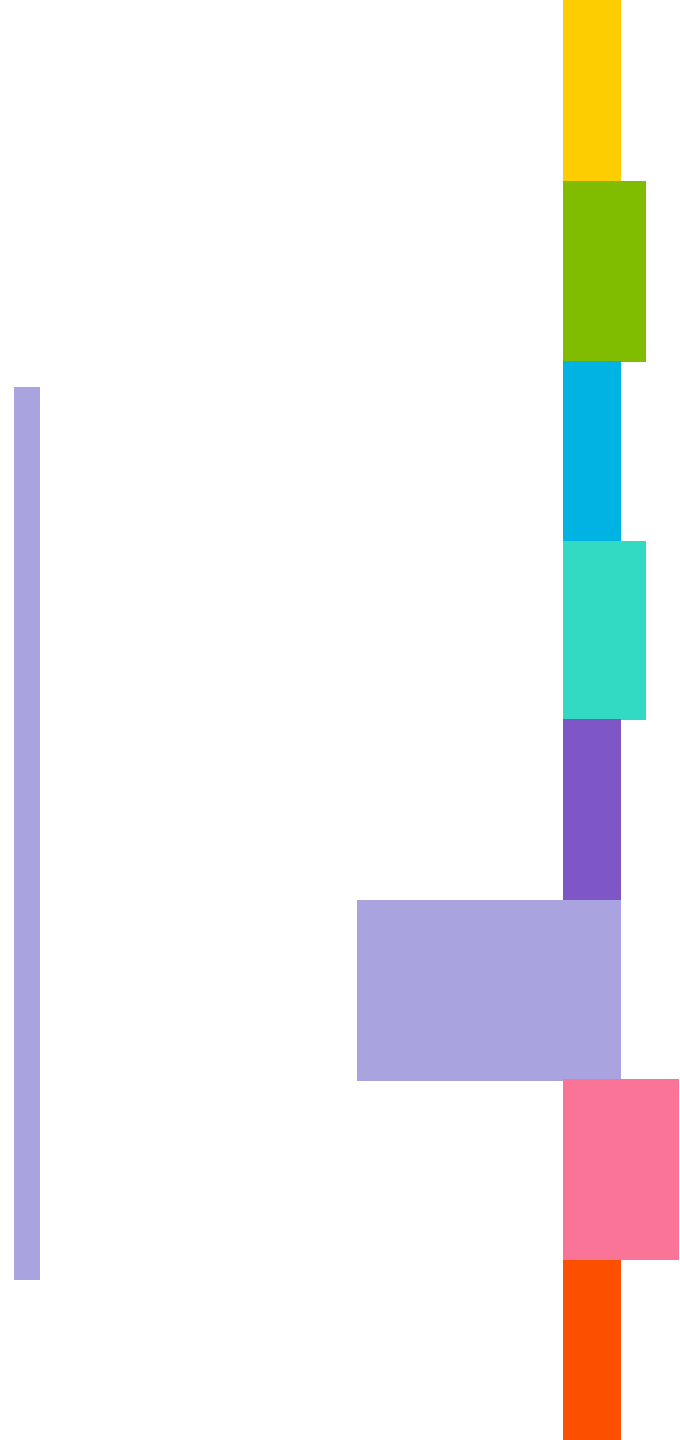
IV. Remboursement de frais professionnels



IV. Remboursement de frais professionnels



V. Les salariés auteurs d'une invention



V. Les salariés auteurs d'une invention

Inventions de mission (art. 149)

- **Propriété de l'employeur des inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail** comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, **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)

- Faite 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 de se faire attribuer la propriété ou la jouissance sous réserve du paiement d'un juste prix librement négocié entre les parties

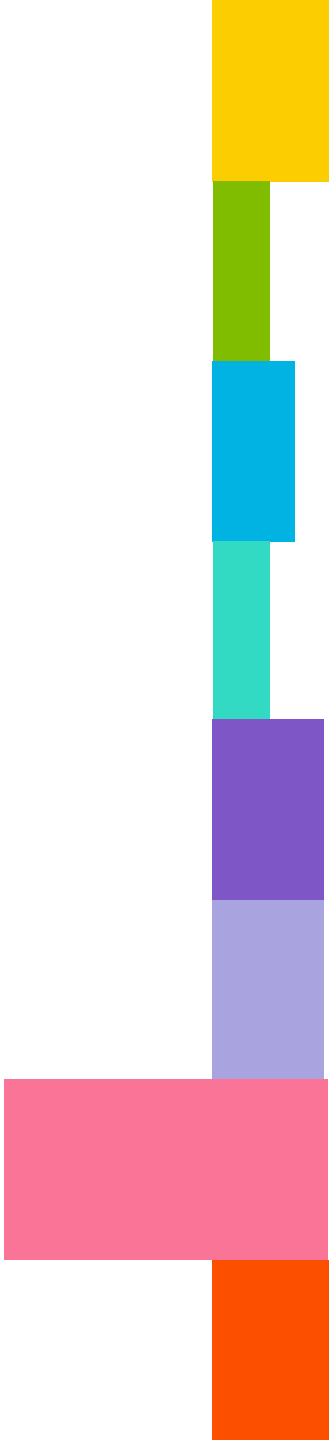
Inventions ni de mission, ni attribuables (art. 151)

- 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

Règles communes (art. 148)

- ⇒ **Seules les inventions brevetables** sont visées
- ⇒ Lorsque le salarié est l'auteur de l'invention, il faut **appliquer les articles L. 611-7 et s. et R. 611-1 et s. du CPI**
- ⇒ **Obligation de confidentialité et d'information immédiate de l'employeur** lorsque le salarié est auteur d'une invention

VI. Garantie conventionnelle individuelle de rémunération



VI. Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Principes

Pourquoi ?

- Pour permettre aux salariés en poste de **conserver leur rémunération** si l'application de la nouvelle CCN entraîne une **baisse** de celle-ci (art. 157)
- Pour permettre la mise en œuvre du futur dispositif conventionnel (art. 157)

Qu'est ce que c'est ?

- 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)

Dans quels cas ?

- Dans **tous les cas**, sauf en cas de dénonciation sans accord de substitution : application de la garantie légale de rémunération (art. 158)

Quels sont les salariés concernés ?

- Les salariés **présents au 31/12/2023** (art. 158)

Par quel moyen ?

- **1^{ère} option** : indemnité différentielle = (garantie conventionnelle – rémunération annuelle du salarié) (art. 163)
- **2^{ème} option** : montant forfaitaire déterminé par accord d'entreprise (art. 163)

Quand ?

- **À compter du 01/01/2024**
- Versement annuel, ou mensuel chaque année (art. 163)

Jusqu'à quand ?

- **1^{ère} option** : disparition pour l'avenir si le montant de l'indemnité différentielle = 0 (art. 164)
- **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)

VI. Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Assiette de la garantie conventionnelle (art. 160)

- L'assiette de la garantie conventionnelle de rémunération est assise sur **celle des cotisations sociales** telles que définie à L. 242-1 du CSS

Conséquences

Sommes incluses

- Salaire de base, selon la durée contractuelle de travail ;
- Contrepartie salariales de toute nature ;
- Contrepartie salariales ayant pour objet de compenser une sujétion liée à une organisation particulière ou des conditions particulières de travail ;
- Primes forfaitaires ;
- Avantages en nature, le cas échéant pour la partie soumise à cotisations sociales

Sommes incluses dès lors que prévues par les dispositions territoriales ou nationales de branche ou par le contrat de travail

- Prime d'ancienneté si inclue un complément ;
- Rémunérations variables réalisées au titre d'objectifs ;
- Remboursements de frais professionnels ;
- Sommes exonérées de cotisations sociales en vertu de l'article L. 242-1 du CSS.

Sommes exclues

VI. Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Modalités de calcul (art. 161)

Absence du salarié en
2023

- Garantie conventionnelle = reconstitution de sa rémunération due selon sa durée contractuelle de travail

Arrivée au cours de 2023

- Pas de reconstitution de sa rémunération pour le calcul de la garantie conventionnelle
- Garantie conventionnelle = rémunération due au titre du $x/12^e$ de 2023

Changement de durée
contractuelle de travail

- Adaptation de la garantie proportionnellement à la nouvelle durée contractuelle de travail

Disparition des sujétions
en 2024

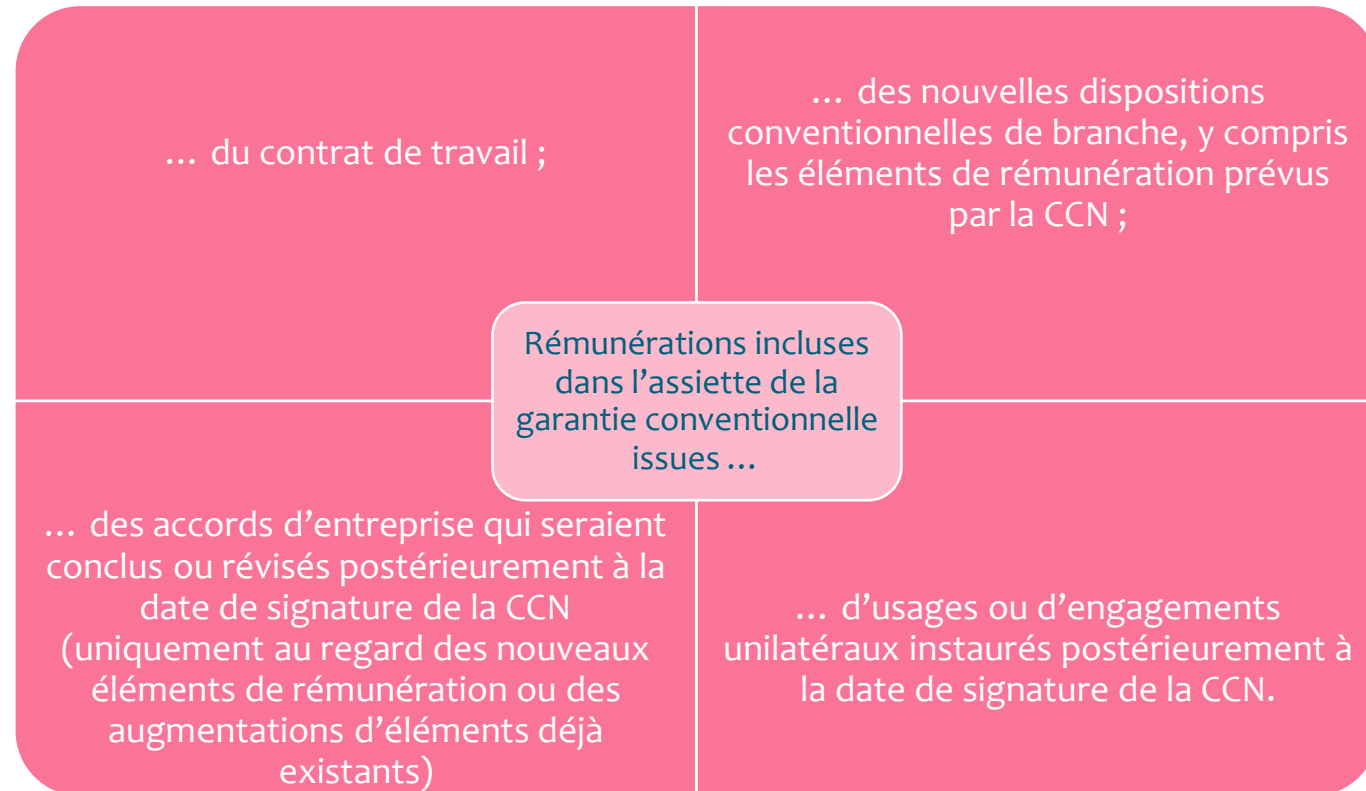
- Adaptation de la garantie conventionnelle en déduisant la part représentée par ces sujétions

VI. Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Assiette de comparaison

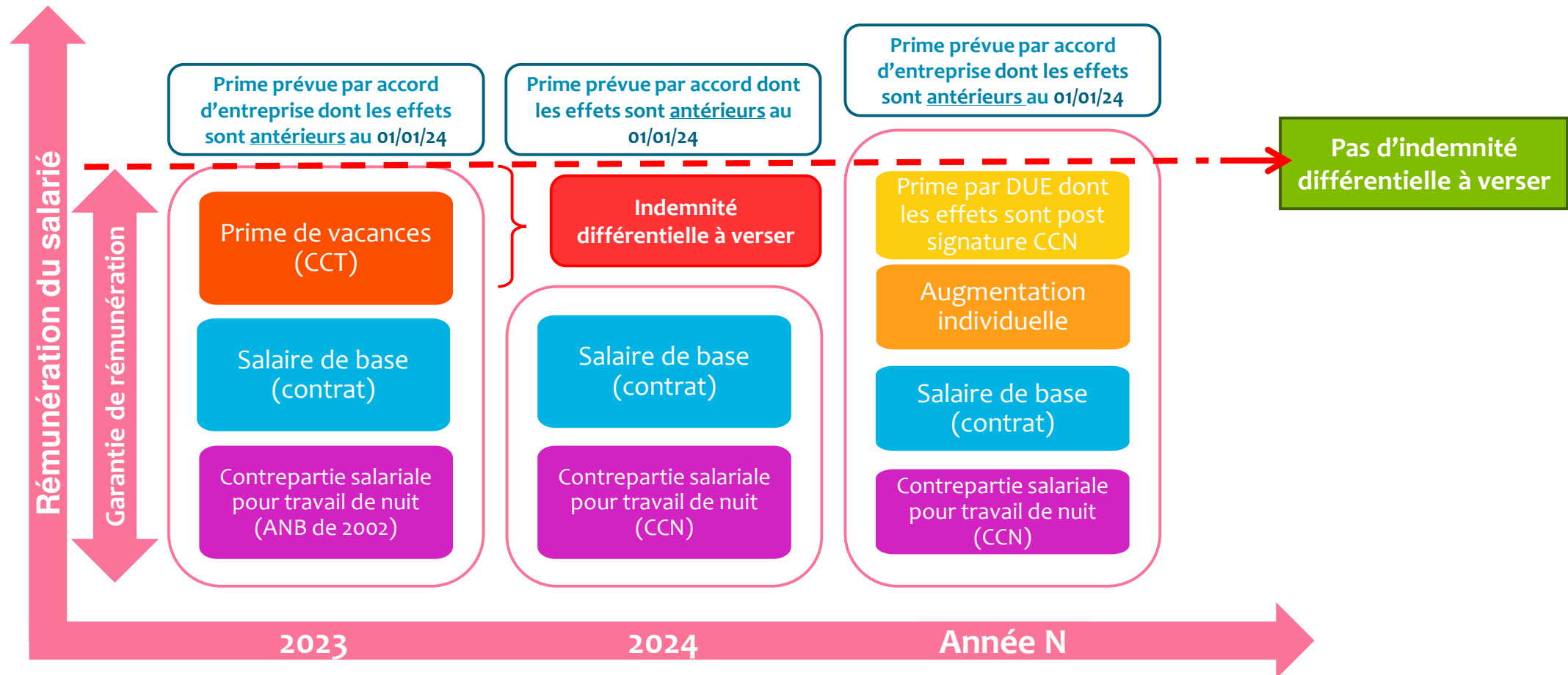
(art. 162)

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



VI. Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Illustration





**convention
collective de la
métallurgie**
un nouvel élan pour l'industrie

Merci de votre attention