

NOTE D'INFORMATION

Convention collective unique Métallurgie : ce qu'il faut savoir

Après plusieurs années de négociations, la branche professionnelle de la métallurgie s'est dotée d'une nouvelle convention collective qui entrera en vigueur (pour la plupart de ses dispositions) le 01/01/2024. La priorité pour les entreprises sera de s'approprier la nouvelle classification des emplois.

Une nouvelle convention collective a été signée le 7 février 2022. Il s'agit de remplacer les 79 anciennes conventions collectives régionales de la branche de la métallurgie en une convention dite « unique ».

Les principaux changements apportés par la nouvelle convention sont les suivants :

>> DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2023

► PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Un régime de protection sociale, prévoyance (décès, incapacité, invalidité) / frais de santé, doit être mis en place pour tous les salariés des sociétés de la branche.

⚠ Il vous faut vous rapprocher de votre régime prévoyance et frais de santé afin de vous assurer que vos contrats sont en conformité avec l'attendu.

>> À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024

► CLASSIFICATIONS

La nouvelle convention classera les emplois selon une échelle unique de classification. Seule la distinction cadre / non-cadre subsistera.

A l'avenir, chaque emploi sera défini par le degré d'exigence (de I à IO) requis pour 6 critères (complexité de l'activité, connaissances, autonomie, contribution, encadrement / coopération, communication).

Chaque emploi obtiendra une cotation comprise entre 6 et 60. En fonction de la cotation, les emplois seront regroupés en 18 classes d'emplois auxquelles sont rattachés un salaire minimum.

Nos juristes sont à votre disposition pour vous accompagner dans la détermination de ces nouvelles classifications.

► BARÈME UNIQUE NATIONAL DES SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES (SMH)

La nouvelle convention collective prévoit l'application d'un barème unique national des salaires minima hiérarchiques (SMH).

⚠ Période transitoire pour les entreprises ≤ 150 salariés.

Si l'application du barème unique au 1^{er} janvier 2024 entraîne une hausse de leur masse salariale annuelle

supérieure à 5 %, concernant au minimum 25 % de leur effectif, l'obligation d'application du barème sera reportée au plus tard au 1^{er} janvier 2030.

Pour ces entreprises, les SMH applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 correspondront aux valeurs du barème unique national diminuées du pourcentage que représentait la hausse de leur masse salariale annuelle si elles avaient appliqué le barème unique 2024.

► PRIME D'ANCIENNETÉ

Les salariés non-cadres classés de A à E, bénéficieront d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

► LICENCIEMENT

Modification du préavis en cas de licenciement et du montant de l'indemnité conventionnelle.

Les majorations et minorations de l'indemnité de licenciement en fonction de l'âge et de l'ancienneté du salarié licencié ont été conservées.

► DURÉE DU TRAVAIL

► Contingent annuel d'heure supplémentaires

Mise en place d'un contingent complémentaire de 80 heures / 150 heures (sur la base du volontariat) supplémentaires.

Tel que précisé dans notre note d'information annuelle, votre gestionnaire de paie est à votre disposition pour la tenue du compteur d'acquisition et de l'annexe.

► Forfait jours

Possibilité de conclure une convention de forfait jours avec les salariés cadres disposant 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. Nos juristes sont à votre disposition pour vous accompagner dans la rédaction de la convention.

► CONTRAT EN ALTERNANCE

Il sera créé, au profit des alternants, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 4 familles de classement des contrats d'alternance (définies à l'article 62.4 de la CCN unique).

Contactez votre gestionnaire de paie au :



► 02 38 66 36 81 (Michel Creuzot)

► 01 30 87 16 16 (Cabinet Martin)