

Endspurt für die Einführung des einheitlichen nationalen Tarifvertrags für die Metallindustrie

17. Oktober 2023

80% der Unternehmen in der Metallindustrie haben weniger als 50 Beschäftigte. Die KMU in dieser Branche müssen sich also an die Arbeit machen, um die für den **1. Januar 2024** vorgesehene Einführung der neuen Maßnahmen, die im einheitlichen nationalen Tarifvertrag für die Metallindustrie vorgesehen sind, umzusetzen.

Am 7. Februar 2022, nach mehr als fünfjährigen Verhandlungen, unterzeichneten die UIMM und die drei repräsentativen Gewerkschaften CFDT, CFE-CGC und FO den neuen Text, dessen erklärtes Ziel ist, sich an die neuen Herausforderungen des Sektors anzupassen und vor allem alle Bestimmungen zu harmonisieren, die bislang je nach Region und/oder Berufsstand unterschiedlich waren.

Die 76 gebietsbeschränkten (territorialen) Tarifverträge, der nationale Tarifvertrag für Ingenieure und Führungskräfte sowie der Tarifvertrag für die Stahlindustrie sollen also zugunsten eines **einzigen nationalen Tarifvertrags** abgeschafft werden („CCUM“).

Es handelt sich hierbei um ein umfangreiches Projekt, das alle Unternehmen des Sektors unabhängig von ihrer Größe betrifft und Auswirkungen auf die bestehenden konventionellen und vertraglichen Vereinbarungen hat, und zwar zu wichtigen Themen wie :

- ✓ Gehälter und Klassifizierung,
- ✓ die Beendigung und Aussetzung des Arbeitsvertrags,
- ✓ Die Arbeitszeit.

Obwohl die meisten Unternehmen seit über einem Jahr mit der Einführung begonnen haben, haben immer noch viele das Ausmaß und die Komplexität der Anpassung an den neuen Tarifvertrag unterschätzt, insbesondere die Klassifizierung, die keine Übertragung des aktuellen Systems ist.

Es werden nicht die Fähigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer berücksichtigt, sondern die Beschaffenheit der Arbeitsfunktion, die sie ausüben.

Eine **neue Tabelle mit hierarchischen Mindestlöhnen** wurde erstellt, die in bestimmten Unternehmen mit weniger als 150 Beschäftigten durch Übergangsmaßnahmen eingeführt werden kann. Außerdem ist festzuhalten, dass die Änderung der Einstufung zu einer Beibehaltung oder Erhöhung des Gehalts führen kann, nicht jedoch zu einer Senkung.

Ganz konkret sehen sich die Arbeitgeber mit zahlreichen organisatorischen, aber auch politischen und Personalmanagement-Schwierigkeiten konfrontiert: Wie geht man mit Fällen von Überklassifizierung um (Verlust des leitenden Status), wie antizipiert man eine eventuelle Erhöhung der Lohnsumme, wie steuert man die Karriereentwicklung, da der Lohnanstieg nicht mehr an das Dienstalter gekoppelt ist? Wie geht man damit um, wenn einige Beschäftigte die neue Klassifizierung ablehnen? Können Betriebsvereinbarungen vom nationalen Tarifvertrag abweichen? Was geschieht mit früheren Betriebsvereinbarungen?

Alle Unternehmen des Sektors sind von der Umsetzung dieser modernisierten Bestimmungen betroffen. Sie müssen daher darauf achten, diese Themen den Arbeitnehmern und ggf. den Personalvertretern (CSE) gut zu vermitteln, um ein besseres Verständnis dieser Neuerungen zu gewährleisten.

Der Wille der Verfasser ist es, einen gemeinsamen Sockel auf nationaler Ebene zu erreichen. Verhandlungen auf gebietsbeschränkter Ebene werden über autonome gebietsbeschränkte Vereinbarungen weiterhin möglich sein. Darüber hinaus ist es das Ziel der Tarifpartner, den sozialen Dialog in den Unternehmen der Branche zu fördern.

Die KMU sollten nicht übersehen, dass sie eventuell ihre Betriebsvereinbarungen, die auf der Grundlage der alten Metalltarifverträge ausgehandelt wurden, überprüfen und gegebenenfalls Verhandlungen über die Bestimmungen aufnehmen müssen, die vom nationalen Tarifvertrag abweichen können.

Unser Team von Fachanwälten für Sozialrecht und HR-Engineering bei Grant Thornton

Société d'Avocats steht Ihnen zur Verfügung, um Sie zu unterstützen bei:

- Erstellung/Änderung von Stellenbeschreibungen und Festlegung der Bewertung, um die neue Klassifizierung zu erreichen
- Kritische Überprüfung vor dem endgültigen Einsatz der Stellenbeschreibungen, ihrer Bewertung und der Anwendung des erforderlichen Mindestlohns
- Vorgerichtliche und gerichtliche Beratung bei Statusfehlern, Überklassifizierung oder Ablehnung der neuen Klassifizierung durch die Arbeitnehmer
- Die Prüfung des im Unternehmen geltenden tarifvertraglichen Status, um zu ermitteln, welche Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen hinfällig geworden sind
- Die Kollektivverhandlung von Themen, die von dem nationalen Tarifvertrag abweichen können.

Kontakt



Caroline Luche-Rocchia

Partnerin
Sozialrecht & HR-Engineering
T +33 1 41 16 27 37
E CLuche-Rocchia@avocats-gt.com



Stéphanie Petit

Rechtsanwältin – Manager
Sozialrecht & HR-Engineering
T +33 1 41 16 27 46
E SPetit@avocats-gt.com



Über Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats begleitet ihre Mandanten bei allen strategischen Transaktionen, sei es im nationalen oder internationalen Kontext, dank ihrer anerkannten multidisziplinären Expertise in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

© 2023 Grant Thornton Société d'Avocats, Tous droits réservés. Grant Thornton Société d'Avocats est le cabinet d'avocats lié au réseau Grant Thornton en France, dont la société SAS Grant Thornton est le membre français du réseau Grant Thornton International Ltd (GTIL). "Grant Thornton" est la marque sous laquelle les cabinets membres de Grant Thornton délivrent des services d'Audit, de Fiscalité et de Conseil à leurs clients et / ou, désigne, en fonction du contexte, un ou plusieurs cabinets membres. GTIL et les cabinets membres ne constituent pas un partenariat mondial. GTIL et chacun des cabinets membres sont des entités juridiques indépendantes. Les services professionnels sont délivrés par les cabinets membres, affiliés ou liés. GTIL ne délivre aucun service aux clients. GTIL et ses cabinets membres ne sont pas des agents. Aucune obligation ne les lie entre eux.

Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont
92200 – Neuilly-sur-Seine
France
www.avocats-gt.com
T : +33 (0)1 41 16 27 27
F : +33 (0)1 41 16 27 28
E : contact@avocats-gt.com

Bureau de Lille

91, rue Nationale
59045 – Lille, France
www.avocats-gt.com

