

Dernière ligne droite pour le déploiement de la Convention collective nationale unique de la Métallurgie

17 octobre 2023

80% des entreprises du secteur de la Métallurgie comptent moins de 50 salariés, les PME de ce secteur d'activité doivent donc se mettre à pied d'œuvre afin d'anticiper le déploiement des nouvelles mesures prévues par la convention collective nationale unique de la métallurgie prévu le **1^{er} janvier 2024**.

En effet, le 7 février 2022, après plus de 5 années de négociation, l'UIMM et 3 organisations syndicales représentatives dans la branche (la CFDT, la CFE-CGC et FO) ont signé ce nouveau texte dont les buts affichés sont à la fois de s'adapter aux nouveaux enjeux du secteur mais surtout d'harmoniser l'ensemble des dispositions, pour l'heure hétérogènes selon les régions et/ou statuts professionnels.

Les 76 conventions territoriales, la convention nationale des ingénieurs et des cadres ainsi que la convention de la sidérurgie ont donc vocation à disparaître au profit d'une seule et unique convention collective nationale (CCUM).

C'est donc un chantier de grande envergure qui touche toutes les entreprises du secteur, quelle que soit leur taille, impactant l'existant conventionnel et contractuel, sur des sujets majeurs tels que :

- ✓ les salaires et les classifications,
- ✓ la rupture et les suspensions du contrat de travail,
- ✓ la durée du travail.

Si une majorité des entreprises ont amorcé le déploiement depuis plus d'une année, encore nombreuses sont celles qui ont sous-estimé l'ampleur et la complexité de la mise en conformité de la nouvelle convention collective, en particulier la classification qui n'est pas une transposition du système actuel.

Ne sont pas prises en considération les compétences des salariés concernés, mais bien la nature des emplois qu'ils occupent.

A vu le jour un nouveau barème de salaires minima hiérarchiques qui pourra faire l'objet de mesures transitoires dans certaines entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés. Il convient de préciser que la modification de la classification pourra donner lieu à un maintien ou à une hausse de rémunération, pas à une baisse toutefois.

Très concrètement, les employeurs se voient confrontés à de nombreuses difficultés d'ordre organisationnel, mais également de politique et de gestion des ressources humaines : comment gérer les cas de sur-classement (perte du statut cadre), comment anticiper l'éventuelle augmentation de la masse salariale, comment gérer l'évolution de la carrière dans la mesure où la progression salariale ne sera plus liée à l'ancienneté ? Comment gérer le refus de la nouvelle classification par certaines de ses salariés ? Les accords d'entreprise peuvent-ils déroger à la CCUM ? Quel est le sort des accords d'entreprise antérieurs ?

Toutes les entreprises du secteur sont concernées par la mise en œuvre de ces dispositions modernisées. Elles devront ainsi veiller à bien communiquer sur ces sujets auprès des salariés et de leur CSE, le cas échéant, afin d'assurer une meilleure compréhension de ces évolutions.

La volonté des rédacteurs est d'aboutir à un socle commun au niveau national. La négociation territoriale sera toujours envisageable via des accords autonomes territoriaux. En outre, l'objectif des partenaires sociaux est de favoriser le dialogue social au sein des entreprises de la branche.

Les TPE-PME ne doivent pas négliger l'éventuelle nécessité de réviser les accords d'entreprise ayant été négociés sur la base des anciennes conventions collectives de la métallurgie et d'ouvrir le cas échéant, une négociation, sur les dispositions pouvant déroger à la CCUM.

Notre équipe d'avocats experts en droit social et Ingénierie RH de Grant Thornton Société d'Avocats demeure à votre disposition afin de vous accompagner dans:

- ❑ La rédaction / modification des fiches d'emploi et la détermination de la cotation pour aboutir à la nouvelle classification
- ❑ La revue critique avant le déploiement final des fiches d'emploi, de leur cotation et de la vérification de l'application du minima salarial requis
- ❑ La gestion précontentieuse et contentieuse en cas d'erreur de statut, de sur-classement ou de refus de la nouvelle classification par les salariés
- ❑ L'audit du statut conventionnel applicable dans l'entreprise permettant d'identifier les dispositions des accords d'entreprise devenues caduques
- ❑ La négociation collective des thèmes pouvant déroger à la CCUM.

Contacts



Caroline Luche-Rocchia

Avocate Associée

T +33 1 41 16 27 37

E CLuche-Rocchia@avocats-gt.com

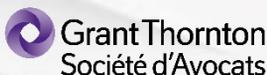


Stéphanie Petit

Avocate

T +33 1 41 16 27 46

E SPetit@avocats-gt.com



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



À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

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.