

GIM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

NCC : TABLEAUX COMPARATIFS

01.

ARCHITECTURE DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE LA MÉTALLURGIE

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
AU NIVEAU NATIONAL - 1 CCN des ingénieurs et cadres - 1 CCN de la sidérurgie - Près d’une trentaine d’accords nationaux autonomes (accords portant sur la durée du travail, l’emploi, la formation professionnelle, la classification, etc.)	AU NIVEAU NATIONAL - 1 convention collective nationale de la métallurgie dont la date d’entrée en vigueur est fixée au 1er janvier 2024 (1er janvier 2023 pour la protection sociale) - Une dizaine d’accords nationaux autonomes maintenus (champ d’application, CDD, CDI de chantier, handicap, égalité pro, emploi, formation professionnelle, etc.)	- Création d’un socle commun - Un numéro d’IDCC unique - Des différences territoriales limitées aux dispositions des accords autonomes négociés courant du 1^{er} semestre 2022
AU NIVEAU TERRITORIAL - 76 conventions collectives territoriales - Dont en IDF : ▪ La Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Région Parisienne du 16 juillet 1954 ▪ La Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de la Seine-et-Marne du 30 novembre 1976	AU NIVEAU TERRITORIAL - Extinction des CCT soit par avenant de révision-extinction, soit par dénonciation, à la date d’entrée en vigueur de la CCN (1^{er} janvier 2024) - En cas de constat d’un commun accord d’une différence significative entre la CCT et la nouvelle CCN pour les non-cadres, les partenaires sociaux territoriaux ouvrent des négociations avant le 31 janvier 2022 - La négociation des accords autonomes territoriaux ne doit pas aboutir à susciter des concours de normes avec la future CCN de la métallurgie. Cette négociation ne peut porter que sur des avantages significatifs non traités au niveau national (primes de vacances, prime de panier de jour, médaille du travail) - Le terme de la négociation de ces accords autonomes est fixé au 30 juin 2022 <i>Chapitre 2 NCC – Avenant du 21 décembre 2021 à l’ANB du 29 septembre 2021</i>	

02.

CLASSIFICATIONS

Avant NCC

- 4 textes différents** pour les classifications :
- **Ingénieurs et cadres** : CCN Ingénieurs et cadres du 13 mars 1972, art 1er, 21 et 22
 - **Mensuels** : Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification des mensuels
 - **Cadres dits « transposés »** : Accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications
 - **Salariés en alternance** : Accord national du 8 novembre 2019 emploi, apprentissage, formation professionnelle

Système de classification basé sur des descriptions générales du travail ou des missions correspondant à chaque niveau et coefficient (mensuels) et à chaque position (cadres)

Après NCC

- 1 texte unique,**
1 échelle de classification unique pour tous les emplois de l'entreprise,
1 référentiel d'analyse des emplois unique pour coter tous les emplois de la métallurgie.
Maintien du statut cadre (à partir du groupe d'emploi F dans l'échelle unique de classification).

Titre V Classification – NCC

Système basé sur une analyse du contenu de l'emploi par critères classants (Référentiel paritaire d'analyse des emplois).

Pas de définitions générales des classes d'emplois qui résultent de la cotation.

Obligation de passer par l'exercice de cotation en utilisant le référentiel d'analyse pour obtenir la cotation de l'emploi :

→ **Le référentiel paritaire d'analyse** des emplois permet

LA COTATION DE L'EMPLOI

- 6 critères classants
- 10 degrés d'exigence

Les 6 critères classants sont :

- Complexité de l'activité
- Connaissances
- Autonomie
- Contribution
- Encadrement/coopération
- Communication

→ **La grille de classement** permet **LE CLASSEMENT DE L'EMPLOI**

et son rattachement à son groupe et sa classe d'emploi

- 18 classes d'emploi
- 9 groupes d'emploi (de A à I)

Titre V - Chapitre 1 - NCC

Ce qui change / Incidences pratiques

- Simplicité
- Disparition du statut cadre transposé

Système plus objectif et plus transparent (basé sur une méthode d'analyse paritaire qui est dans la NCC donc accessible à tous + obligation pour l'employeur de donner le détail de la cotation, degré par degré, sur demande du salarié)

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de systèmes/réponses couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	Elaboration de processus relatifs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances généralistes dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/projets/moyens avec validation sur demande	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'apprentissage individuel et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répartis, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/élucider les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances généralistes dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/département/appui supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/conciliés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appropriation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires reportés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires reportés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'expliciter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
Pas d'obligation conventionnelle de décrire les emplois	Obligation de transmettre une description d'emploi à chaque salarié. La fiche descriptive de l'emploi est rédigée en français et comprend notamment : • La description des activités significatives de l'emploi ; • La nature et le périmètre des responsabilités exercées ; • La description des relations de travail. La fiche descriptive permet la cotation de l'emploi. <i>Art 63.1 NCC</i>	C'est une étape essentielle : les entreprises doivent définir la structure de leurs emplois et décrire chaque emploi <i>« Guide pour réaliser des descriptifs d'emploi » UIMM Guide pédagogique paritaire.</i>
Absence d'impact de l'offre d'emploi sur la classification de l'emploi à pourvoir	Si exigence d'un diplôme Bac+5 dans une offre d'emploi, obligation de proposer un emploi classé au moins F11. Si exigence d'un diplôme Bac+2 dans une offre d'emploi, obligation de proposer un emploi classé au moins C6. <i>Art 62.5 NCC</i>	Il est recommandé que l'employeur réalise la description et la cotation de l'emploi à pourvoir avant de publier l'offre d'emploi ⇒ si l'emploi est coté en dessous de F11, ne pas exiger un diplôme Bac+5 dans l'offre d'emploi ⇒ Si l'emploi est coté en dessous de C6, ne pas exiger un diplôme Bac+2 dans l'offre d'emploi

Avant NCC

Après NCC

Ce qui change / Incidences pratiques

NON-CADRES

Grille de classification avec 5 niveaux et 3 échelons par niveau (correspondant à des coefficients).

Art 3 Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification des mensuels

3 catégories professionnelles (ou filières) : ouvriers, agents de maîtrise, administratifs et techniciens

Art 3 Accord national du 21 juillet 1975

Grille de classement avec 18 classes d'emplois (de 1 à 18) et 9 groupes d'emplois (de A à I).

Les emplois
« non cadres »
sont classés entre
A1 et E10

Art 62 NCC

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	
49 à 51	15	H
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

Les coefficients sont remplacés par des classes d'emploi : l'emploi du salarié n'est plus classé Niveau X, échelon Y, coefficient zzz. Son emploi est désormais classé Groupe d'emplois X, classe d'emploi Y (par exemple B4)

Pas de grille de correspondance entre la grille de classification actuelle et la future : il est nécessaire de coter l'emploi avec le référentiel d'analyse pour obtenir le classement

Les catégories professionnelles de la classification métallurgie ne doivent pas être confondues avec les CSP (catégories socio professionnelles) de l'INSEE qui perdurent

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
NON-CADRES Les définitions de niveaux de la classification des mensuels reposent sur 4 critères classants : - autonomie, - responsabilité, - type d'activité, - connaissances requises <i>Accord national du 21 juillet 1975 - Préambule</i>	Le référentiel d'analyse comporte 6 critères classants : - Complexité de l'activité - Connaissances - Autonomie - Contribution - Encadrement/coopération - Communication <i>Art 60 NCC</i>	Tous les emplois de la métallurgie sont cotés à l'aide de ce référentiel.
Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels = garantie de classement s'appliquant aux titulaires des diplômes professionnels visés par l'Accord. <i>Art 6 et Annexe I – Accord national du 21 juillet 1975</i>	Suppression de la règle des seuils d'accueil.	Dans NCC, classement de l'emploi tenu uniquement (aucun critère lié au titulaire de l'emploi) ⇒ cela supprime donc les seuils d'accueil liés aux diplômes détenus par les salariés.

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques																																																
CADRES Grille de classification avec 5 positions de PI à PIIC	Grille de classement avec 18 classes d'emplois (de 1 à 18) et 9 groupes d'emplois (de A à I) Les emplois cadres sont classés entre F11 et I18 Cadre <table> <tr><th>Cotations</th><th>Classes d'emplois</th><th>Groupes d'emplois</th></tr> <tr><td>58 à 60</td><td>18</td><td rowspan="2">I</td></tr> <tr><td>55 à 57</td><td>17</td></tr> <tr><td>52 à 54</td><td>16</td><td rowspan="2">H</td></tr> <tr><td>49 à 51</td><td>15</td></tr> <tr><td>46 à 48</td><td>14</td><td rowspan="2">G</td></tr> <tr><td>43 à 45</td><td>13</td></tr> <tr><td>40 à 42</td><td>12</td><td rowspan="2">F</td></tr> <tr><td>37 à 39</td><td>11</td></tr> <tr><td>34 à 36</td><td>10</td><td rowspan="2">E</td></tr> <tr><td>31 à 33</td><td>9</td></tr> <tr><td>28 à 30</td><td>8</td><td rowspan="2">D</td></tr> <tr><td>25 à 27</td><td>7</td></tr> <tr><td>22 à 24</td><td>6</td><td rowspan="2">C</td></tr> <tr><td>19 à 21</td><td>5</td></tr> <tr><td>16 à 18</td><td>4</td><td rowspan="2">B</td></tr> <tr><td>13 à 15</td><td>3</td></tr> <tr><td>10 à 12</td><td>2</td><td rowspan="2">A</td></tr> <tr><td>6 à 9</td><td>1</td></tr> </table>	Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois	58 à 60	18	I	55 à 57	17	52 à 54	16	H	49 à 51	15	46 à 48	14	G	43 à 45	13	40 à 42	12	F	37 à 39	11	34 à 36	10	E	31 à 33	9	28 à 30	8	D	25 à 27	7	22 à 24	6	C	19 à 21	5	16 à 18	4	B	13 à 15	3	10 à 12	2	A	6 à 9	1	Les positions sont remplacées par des classes d'emploi : l'emploi du salarié n'est plus classé Position X, indice zzz. Son emploi est désormais classé Groupe d'emplois X, classe d'emplois Y (par exemple F12). Pas de grille de correspondance entre la grille de classification actuelle et la future : il est nécessaire de coter l'emploi avec le référentiel d'analyse pour obtenir le classement. Attention ! Maintien individuel de certaines dispositions spécifiques aux cadres si nouveau classement inférieur à la classe 11 (groupe F) <i>les salariés bénéficiant du statut cadre avant l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective (NCC) et dont l'emploi ne sera pas classé cadre (n'appartiendra pas aux groupes F ou plus) dans la NCC, bénéficieront du maintien de certaines dispositions de la NCC applicables aux cadres tant qu'ils occupent cet emploi dans cette entreprise.</i> Art 68 NCC
Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois																																																
58 à 60	18	I																																																
55 à 57	17																																																	
52 à 54	16	H																																																
49 à 51	15																																																	
46 à 48	14	G																																																
43 à 45	13																																																	
40 à 42	12	F																																																
37 à 39	11																																																	
34 à 36	10	E																																																
31 à 33	9																																																	
28 à 30	8	D																																																
25 à 27	7																																																	
22 à 24	6	C																																																
19 à 21	5																																																	
16 à 18	4	B																																																
13 à 15	3																																																	
10 à 12	2	A																																																
6 à 9	1																																																	
Art 21 CCN des Ingénieurs et Cadres	Art 62 NCC																																																	
Pas de définition de ce qu'est un emploi relevant du statut cadre	Les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont les emplois cotés 37 points et plus, c'est-à-dire les emplois classés dans les groupes F, G, H et I Art 62.2 NCC																																																	

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
CADRES		
Évolution automatique des indices des cadres PI et PII - Cadres PI tous les ans : + 8 points d'indice par année d'expérience - Cadres PII tous les 3 ans à l'ancienneté (à partir de l'indice 100) <i>Art 22 CCN des Ingénieurs et Cadres</i>	Suppression de l'évolution automatique des indices des cadres PI et PII.	Dans NCC, classement de l'emploi tenu uniquement (aucun critère lié au titulaire de l'emploi) ⇒ cela supprime naturellement les évolutions automatiques liées à l'expérience ou l'ancienneté du titulaire
Position I réservée aux jeunes diplômés (avec évolution automatique de l'indice tous les ans jusqu'à l'accès à la position II, indice 100) <i>Art 21 CCN des Ingénieurs et Cadres</i>	Plus de position réservée aux jeunes diplômés en classification. Mais ... → Application des SMH pour les débutants occupant des emplois du groupe F : une ancienneté de 6 années est une condition du plein exercice, par les débutants, des emplois du groupe F ⇒ adaptation du barème unique pendant ces 6 années Montants SMH majorés de : - 4% après 2 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise ; - 8% après 4 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise ; - après 6 ans d'ancienneté, le salarié se voit appliquer les montants du barème unique des SMH <i>Art 139 NCC</i>	La classification NCC est définie en fonction du contenu de l'emploi uniquement donc ne prend plus en compte le fait que le cadre soit débutant. Mais, en rémunération, le barème SMH prend en compte le fait que le cadre soit débutant → On retrouve ici le principe de la position I des cadres avec une évolution automatique de la garantie de salaire pour les jeunes cadres
Statut cadre hors classification (« directeurs salariés et cadres supérieurs ») pour les cadres occupant des fonctions supérieures à la position IIIC. <i>Art 1^{er} 6° CCN des Ingénieurs et Cadres</i>	Statut cadre hors classification non prévu par la NCC	Tous les emplois doivent être cotés avec le référentiel d'analyse et classés dans les 18 classes d'emploi de l'échelle unique de classification

FÉVRIER 2022

03.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

1^{ER} JANVIER 2023

Item	Avant NCC		Après NCC		Ce qui change / Incidences pratiques	
FRAIS DE SANTÉ	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES
	✗ Dans la CC actuelle		✓ Socle de garanties minimales Titre XI NCC / Annexes 9 et 9.1 Cadres = Non-cadres		- Comparaison et mise à niveau des garanties si nécessaires - Potentielle augmentation des cotisations - Possible impact sur les actes juridiques - Application possible du régime de branche - Adaptation du logiciel de paie	
	✓ Obligation légale régime frais de santé Art L911-7 CSS					
DÉCÈS	✗ Dans la CC actuelle	✓	✓	✓	Diminution de la cotisations mini obligatoire	Augmentation de la cotisations mini
	✓ Cotisation mini 1,50% employeur sur T1 des rémunérations ANI 17/11/2017 Prévoyance des cadres	Cotisation mini employeur 0,3 % du TGA des coeff. 215 admin. et techn. Art. 30 bis Av. Mens. RP 0,3% TEGA coeff. 190 admin. et techn. Art. 28 bis Av. Mens. Seine et Marne	- Cotisation mini 1,12% sur T1 et T2 employeur - Capital décès et de rente éducation minimaux - Prestations minimales incapacité et invalidité	- Cotisation mini 0,6% T1 employeur - Capital décès et de rente éducation minimaux - Prestations minimales incapacité et invalidité	- Vérification des taux mini de cotisations - Comparaison et mise à niveau des garanties si nécessaires - Potentielle augmentation des cotisations - Possible impact sur les actes juridiques - Application possible du régime de branche - Adaptation du logiciel de paie	
INCAPACITÉ INVALIDITÉ	✗		Art 166 NCC Titre XI / Annexe 9			

Dispositifs en cours de finalisation

Item	Avant NCC		Après NCC		Ce qui change / Incidences pratiques	
	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES
PRESTATIONS NON CONTRIBUTIVES	✗		✓ Financé par 2% des contributions versées pour assurer le versement de prestations supplémentaires ou la mise en place d'actions spécifiques définies par la branche <i>Annexe 9, Art. 22 et future annexe 9.2 NCC</i>		- Vérifier l'existence de ces prestations - À défaut : mise en place - Impact possible sur équilibre du régime	
RÉGIME DE BRANCHE	✗		✓ Régime facultatif Cotisations et garanties minimales négociées <i>Accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non contributives du régime de PSC de la branche de la métallurgie</i>		- Risques et tarifs mutualisés - Si application régime mini de branche : application directe de l'accord sans autre acte juridique - Formalités de révision ou dénonciation de l'acte juridique existant - Adaptation du logiciel de paie	



- En l'absence d'adaptation des régimes aux garanties minimales au 1^{er} janvier 2023 : risques de demandes de prises en charges de garanties non conformes par des salariés et/ou les représentants du personnel
- En cas de modification du régime et en fonction du mode de mise en place (accord collectif, DUE, referendum) : réviser ou dénoncer l'acte juridique afin de se mettre en conformité en tenant compte des délais

04.

CONTRAT DE TRAVAIL

ANCIENNETÉ (HORS RUPTURE DU CONTRAT)

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
CADRES - Prise en compte : - des contrats de travail antérieurs - des missions professionnelles avant l'embauche - de toutes les périodes de suspension du contrat - de l'ancienneté dont bénéficiait l'intéressé en cas de mutation concertée - des durées d'interruption pour mobilisation ou faits de guerre - en cas de passage, avec l'accord de son employeur, au service d'une filiale, d'une entreprise absorbée ou créée par lui ou d'un GIE, des périodes d'ancienneté acquises dans l'entreprise quittée - Distinction entre les notions de présence et d'ancienneté <i>Art 10 CCN des Ingénieurs et Cadres</i>	POUR TOUS LES SALARIÉS Définition générale de l'ancienneté applicable aux droits et obligations liés à l'ancienneté prévus par les dispositions de la NCC - Prise en compte : - des contrats de travail antérieurs, y compris les contrats de chantier ou d'opération - de la durée des missions d'intérim accomplies dans l'entreprise avant son recrutement, y compris CDI intérimaire - des périodes de suspension du contrat - de l'ancienneté dont bénéficiait l'intéressé en cas de mutation concertée <i>Art 3 NCC</i>	Pour les cadres, plus de prise en compte des missions professionnelles (prestations de service, sous-traitance, périodes de mise à disposition) effectuées dans l'entreprise avant l'embauche Pour les non-cadres, prise en compte des missions d'intérim accomplies dans l'entreprise avant l'embauche et de toutes les périodes de suspension sans distinction Réexamen des droits liés à l'ancienneté (prime d'ancienneté, congés d'ancienneté)
NON-CADRES - Prise en compte : - des contrats antérieurs - de toutes les périodes de suspension du contrat, excepté pour le CPE (max 18 mois) - de l'ancienneté dont bénéficiait l'intéressé en cas de mutation concertée. - Pas de prise en compte de l'intérim, application des dispositions légales - Distinction entre les notions de présence et d'ancienneté <i>Art 14 Av. Mens. RP – Art 10 Av. Mens. Seine-et-Marne</i>		

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
CADRES Durées - Durée initiale maximale de 4 mois - Durée maximale totale de 6 mois renouvellement compris Heures pour recherche d'emploi - 30h pour un délai de prévenance de 2 semaines - 60h pour un délai de prévenance d'un mois <i>Art 5 CCN des Ingénieurs et Cadres</i>	DURÉES - Fixation des durées de périodes d'essai correspondantes à la nouvelle classification : ▪ Durée initiale maximale de 2 à 4 mois selon le groupe d'emploi ▪ Durée maximale totale de 2 à 6 mois renouvellement compris selon le groupe d'emploi (pas de renouvellement possible pour les groupes A et B) - Possibilité de prévoir une période d'essai après un contrat d'apprentissage, lorsque le contenu de l'emploi ne correspond pas aux activités professionnelles qui avaient été confiées. Période d'essai pas renouvelable dans ce cas - Renouvellement une fois si expressément prévue par le contrat de travail : accord exprès des parties intervenu au cours de la durée initiale - Reprise des déductions conventionnelles : déduction des périodes de travail effectuées dans le même emploi au cours des 6 derniers mois précédant l'embauche (CDD, CTT) - Période de suspension survenant pendant la période d'essai prolonge d'une durée identique et calculée en jours civils RUPTURE Délai de prévenance - Durée du délai de prévenance fixée en fonction de la présence effective du salarié dans l'entreprise (à l'exclusion des périodes de suspension) - Si l'employeur dispense le salarié de l'exécution du délai de prévenance, le contrat est rompu à la date d'envoi de la notification de rupture et le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice - Si la période d'essai est rompue par l'employeur, pas d'obligation d'effectuer le délai de prévenance s'il doit occuper un nouvel emploi avant la fin du délai de prévenance, pas d'indemnité pour inexécution du délai de prévenance Heures pour recherche d'emploi - Si délai de prévenance de 2 semaines : ▪ Décompte du temps de travail en heures : 2h30 par jour travaillé ▪ Modalités spécifiques en cas de décompte du temps de travail en jours ▪ Modalités de prise identiques aux HRE du préavis de licenciement <i>Art 70 NCC</i>	Pas de changements significatifs sur les durées de période d'essai dans la métallurgie Précisions sur le calcul pour les périodes de suspension et le délai de prévenance Nouveautés pour les heures de recherche d'emploi (durée par semaine et modalités de prise précisées)
NON-CADRES Durées - Durée initiale maximale de 2 mois ou 3 mois - Durée maximale totale de 2 à 5 mois renouvellement compris (pas de renouvellement possible pour les niveaux I et II) Heures pour recherche d'emploi - 25h pour un délai de prévenance de 2 semaines - 50h pour un délai de prévenance d'un mois <i>Art 2 Avenants Mensuels RP et Seine-et-Marne</i>		

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
DISPOSITIONS GÉNÉRALES NON-CADRES Pas de dispositions Il est possible de prévoir des clauses de mobilité pour les mensuels CADRES La clause doit prévoir un cadre régional dans lequel va intervenir la mobilité. Ex la région parisienne est un cadre régional	DISPOSITIONS GÉNÉRALES Rappel de la mise en œuvre de la mobilité géographique : - Changement du lieu de travail dans le même secteur géographique - Mise en œuvre d'une Clause de mobilité - Application d'un accord de performance collective - D'un commun accord entre l'employeur et le salarié - La clause de mobilité est réservée au groupe d'emploi D minimum, sauf itinérants - En cas de modification significative de l'emploi du salarié au cours de l'exécution du contrat, il convient de vérifier si la clause de mobilité est toujours justifiée et proportionnée	Possibilité de prévoir clause de mobilité qu'à partir d'un certain niveau de classification Pour les cadres, plus de référence au cadre régional Précisions apportées sur les modalités pratiques de prise en charge des frais de déménagement (remboursement sur la base du devis le moins onéreux)
CHANGEMENT DE RÉSIDENCE NON-CADRES - Délai de prévenance d'un mois - Prise en charge des frais de déménagement + frais de voyage de la famille (conjoint et personne à charge) CADRES - Délai de prévenance de 6 semaines à 2 mois - Délai de 24 à 36 mois entre 2 activations successives de la clause de mobilité - Prise en charge des frais de déménagement + frais de voyage de la famille (conjoint et personne à charge) Art 3 et 36 Av. Mens. RP – Art 1^{er} et 32 Av. Mens. Seine-et-Marne Art 8 CCN des Ingénieurs et Cadres	CHANGEMENT DE RÉSIDENCE - Prise en charge des frais de déménagement, des frais de transports et d'hébergement du salarié et des personnes du foyer - La prise en charge de ces frais par l'employeur est subordonnée au respect des conditions visées au 2^e alinéa de l'article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002 - Modalités de prise en charge déterminées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. À défaut, l'employeur rembourse les frais de déménagement sur la base du devis le moins onéreux (maximum 3 devis) Mise en œuvre de la clause de mobilité : - Délai de prévenance de 2 mois / Délai de répit de 30 mois - Les modalités opérationnelles de la mobilité sont détaillées au cours d'un entretien entre l'employeur et le salarié - Ces dispositions ne s'appliquent pas si la mobilité est inhérente aux fonctions Art 72 NCC	

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
DISPOSITIONS GÉNÉRALES NON-CADRES Distinction petits/grands déplacements avec limites géographiques CADRES Dispositions spécifiques en cas de déplacement à l'étranger et annexe II spécifique en cas d'affectation à l'étranger	DISPOSITIONS GÉNÉRALES - Entreprises veillent à limiter le nombre et la fréquence des déplacements sur les périodes de repos quotidien et hebdomadaire - Lorsque le déplacement professionnel induit un décalage horaire important et que le salarié ne voyage pas dans des conditions de confort lui permettant de se reposer, l'employeur veille à lui faire bénéficier, à son arrivée, d'un temps de repos adapté, avant la reprise effective de son travail - Délai de prévenance d'au moins 48h si le déplacement modifie l'organisation personnelle sauf circonstances particulières liées à la nature de l'emploi	Simplification et modernisation - Dispositions communes cadres / non cadres - Applicables à tous les déplacements sans limite géographique - Conformes à la législation : fin des « angles morts » liées aux évolutions de la loi - Adaptées aux évolutions des modes de transport
CONTREPARTIES NON-CADRES - Petit déplacement : indemnisation au mini conventionnel si temps de trajet > 1h30 AR - Grand déplacement : indemnisation au taux réel sans majoration CADRES - Si déplacement entraîne allongement de la journée de travail d'au moins 4h : ½ journée de repos	CONTREPARTIES - Décompte du temps de travail en heures : ▪ Si le temps de déplacement journalier excédant le temps normal de trajet domicile / lieu de travail habituel est ≤ 30 min, la contrepartie est fixée par l'employeur ▪ S'il est > 30 min, le temps excédentaire est indemnisé sur la base du SMH - Décompte du temps de travail en jours : ▪ Si le nombre de déplacements sur un jour de repos est < 3 au cours de chaque trimestre civil : contrepartie définie au niveau de l'entreprise ▪ Si ≥ 3 : contrepartie au moins égale à la valeur d'une journée de salaire - Modalités spécifiques pour les salariés itinérants sans lieu de travail fixe avec décompte du temps de travail en heures : ▪ Si temps de déplacement hors temps de travail entre 1h30 et 2h30 AR : indemnisation sur la base du SMH ▪ Si temps de déplacement hors temps de travail > 2h30 AR : indemnisation sur la base du taux horaire de base - Modalités d'attribution des contreparties : Possibilité de convertir ces contreparties financières en repos équivalent (à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur) qui peut être attribué en une seule fois sur une période de 12 mois civils	Fixation de contreparties minimales en argent, qui peuvent être converties en repos équivalent et être attribuées en une seule fois au cours d'une période de 12 mois civils Prise en compte des situations particulières : forfaits jours, itinérants, décalage horaire important

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
PRISE EN CHARGE DES FRAIS NON-CADRES Indemnités forfaitaires (séjour / repas) CADRES Remboursement au réel ou au forfait	PRISE EN CHARGE DES FRAIS - À hauteur des dépenses réellement engagées par le salarié, sur présentation des justificatifs OU sous la forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise - Dispositions encadrant la prise en charge des frais pour certains événements survenant au cours du déplacement professionnel (maladie, licenciement, décès, congés pour événement de famille)	Obligation de prise en charge des frais professionnels issue de la jurisprudence Voyages de détente en fonction de l'éloignement en temps (et plus en km) Suppression de la garantie du nombre de jours de repos hebdomadaire pour les cadres en cas de déplacements à l'étranger Des dispositions particulières sont prévues en matière de Représentation du personnel Plus de règles particulières en cas de déplacement à l'étranger
MODES DE TRANSPORT - Déplacements avec un véhicule personnel : dispositions encadrant l'utilisation et la prise en charge des frais - Transports en commun : ▪ NON-CADRES : Train de nuit : 2^{ème} classe ou à défaut 1^{ère} classe ; Avion : classe économique ▪ CADRES : Train : 1^{ère} classe ; Avion : classe économique	MODES DE TRANSPORT - Déplacements avec un véhicule ▪ Obligation du salarié d'informer l'employeur de toute décision de suspension ou de retrait affectant son permis de conduire. ▪ Prise en charge des frais par l'employeur en cas d'utilisation du véhicule personnel d'un commun accord ▪ Vérification par l'employeur que le véhicule personnel est couvert par un contrat d'assurance - Transports en commun : Salariés des groupes d'emplois F, G, H et I (cadres) : Train : 1^{ère} classe	
VOYAGES DE DÉTENTE En fonction de l'éloignement en km : NON-CADRES : Entre 1 et 2 jours non ouvré toutes les 2 à 6 semaines CADRES : Entre 1,5 non ouvré et 2 jours ouvrables accolés à un repos hebdomadaire ou jour férié toutes les 2 à 4 semaines	VOYAGES DE DÉTENTE - Maintien des voyages de détente pour les déplacements de 2 semaines au moins sur lieu de travail éloigné de plus de 2h du domicile, dont le nombre varie en fonction de la durée de l'éloignement (de 1 voyage toutes les 2 semaines à 1 par trimestre) - Durée minimale de séjour entre 2 jours ou 3 jours non ouvrés - Si durée du déplacement > 6 mois : voyages de détente fixés au niveau de l'entreprise	
GARANTIES DIVERSES Garantie d'équivalence au nombre de jours fériés chômés et de jours de repos hebdomadaire pour les cadres Annexe IV Conventions collectives RP et Seine et Marne – Art 11 CCN des Ingénieurs et Cadres	GARANTIES DIVERSES Garantie d'équivalence au nombre de jours fériés chômés en application d'une disposition législative ou conventionnelle, dont le salarié aurait bénéficié s'il n'avait pas été en déplacement Art 128 à 137, art 170 NCC	

CONGÉS PAYÉS

ACQUISITION ET PÉRIODE DE PRISE

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
PÉRIODE DE RÉFÉRENCE 1 ^{er} juin N - 31 mai N+1	PÉRIODE DE RÉFÉRENCE Au choix de l'entreprise : 1 ^{er} juin – 31 mai ou année civile ou période annuelle de décompte du temps de travail	Plus de distinction cadres/non cadres pour période de prise Pour les non-cadres : évolution des règles d'acquisition de CP pendant des périodes de maladie Nouveau critère ordre des départs : date de la demande Rappel en cours de CP : 2 jours étendus à tous les salariés Suppression CP de fractionnement si prise par roulement Fixation de modalités de report de CP en cas d'absence pour maladie
ACQUISITION DES CP PENDANT UNE MALADIE CADRES Pendant 1 an de maladie (<i>règles identiques selon l'origine professionnelle ou non de la maladie</i>) NON-CADRES Pendant le temps durant lequel le salarié perçoit un complément employeur maladie (<i>pour la maladie ordinaire</i>)	ACQUISITION DES CP PENDANT UNE MALADIE - Principe : Acquisition des droits à partir d'1 an d'ancienneté appréciée à l'ouverture de la période de référence (de 2 mois à 8 mois d'absence selon l'ancienneté) - Exceptions : Pour les classes F, G, H, I : pendant 1 an de maladie sans condition d'ancienneté	
PÉRIODE DE PRISE CADRES 1 ^{er} mai – 1 ^{er} juin NON-CADRES Congé principal : 1 ^{er} mai – 31 octobre - Critères d'ordre des départs : activité du salarié chez un autre employeur, situation de famille, ancienneté - Rappel en cours de CP : 2 jours supplémentaires pour cadres, administratifs et techniciens niveaux IV et V et agents de maîtrise d'atelier + remboursement frais	PÉRIODE DE PRISE 1^{er} mai – 30 avril mais possible de prévoir une période de prise différente comprenant la période 1 ^{er} mai-31 octobre - Critères d'ordre des départs : activité du salarié chez un autre employeur, situation de famille, ancienneté et date de présentation de la demande de congé - Rappel en cours de CP : 2 jours ouvrables supplémentaires pour tous les salariés + prise en charge frais - Pas de CP de fractionnement si fractionnement congé principal à l'initiative du salarié ou avec son accord - Report des CP : Salarié absent pour maladie/AT à la date prévue pour son départ en CP : possibilité de report dans une limite de 15 mois suivant la date de retour du salarié dans l'entreprise	
Art 27 Av. Mens. RP – Art.23 Av. Mens. Seine-et-Marne – Art 14 CCN des Ingénieurs et Cadres	Art 83 à 89.4 NCC	

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
CONGÉS D'ANCIENNETÉ CADRES - 2 jours à partir de 30 ans + 1 an ancienneté - 3 jours à partir de 35 ans + 2 ans ancienneté NON-CADRES - 1 jour après 10 ans ancienneté - 2 jours après 15 ans - 3 jours après 20 ans	Règles conventionnelles applicables en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant l'attribution de jours de CP supplémentaires DISPOSITIF DE BASE EN FONCTION DE L'ÂGE ET/OU DE L'ANCIENNETÉ - 1 jour pour tous les salariés ayant 2 ans d'ancienneté - Ou 2 jours à partir de 45 ans (et 2 ans d'ancienneté) - Ou 3 jours pour les personnes de + de 55 ans et 20 ans d'ancienneté DISPOSITIF COMPLÉMENTAIRE POUR LES CADRES DIRIGEANTS ET FORFAITS ANNUELS AYANT AU MOINS 1 AN D' ANCIENNETÉ + 1 jour APPLICATION AUX CONTRATS EN COURS Si le salarié bénéficie d'un nombre de jours de congés supplémentaires supérieur aux nouvelles dispositions, il en conserve le bénéfice. Réexamen de sa situation au bout de 5 ans Art 89 NCC	Plus de distinction cadre/non-cadre Cadres : conditions d'âge relevées Non-cadres : diminution de l'ancienneté requise + jour supplémentaire en fonction de l'âge Dispositions transitoires pour garantir absence de perte de droit et réexamen 5 ans plus tard

Art 27 Av. Mens. RP – Art.23 Av. Mens. Seine-et-Marne –
Art 14 CCN des Ingénieurs et Cadres

Avant NCC

CONDITIONS D'INDEMNISATION

- Condition d'ancienneté / présence :
 - **NON-CADRES : ancienneté d'1 an** (6 mois en cas d'AT)
 - **CADRES : 1 an de présence** (3 mois en cas d'AT/MP)
- Être **pris en charge par la sécurité sociale**
- Justifier de son absence **dès que possible**
- Pour les non-cadres, être soigné sur le territoire métropolitain ou l'un des pays de l'UE
- **Pas de jour de carence**
- **Maximum par année civile et par arrêt maladie**

DURÉES D'INDEMNISATION

CADRES

ANCIENNETÉ	100 %	50 %
1 an à 5 ans	3 mois	3 mois
5 ans à 10 ans	4 mois	4 mois
10 à 15 ans	5 mois	5 mois
Après 15 ans	6 mois	6 mois

NON-CADRES

ANCIENNETÉ	100 %	75 %
1 an à 5 ans	45 jours	30 jours
Par tranche de 5 ans	+ 15 jours	+ 10 jours

Art 30 Av. Mens. RP – Art 28 Av. Mens. Seine-et-Marne –
Art 16 CCN des Ingénieurs et Cadres

Après NCC

CONDITIONS D'INDEMNISATION

- Condition d'**ancienneté d'1 an., réduite à 3 mois en cas d'AT/MP**
- **Justifié sous 48 heures** par certificat médical
- Être **indemnisé par la sécurité sociale = versement des IJSS**
- Être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'UE / EEE
- **Pas de jour de carence**
- **Indemnisation à compter du 1^{er} jour entièrement non-travaillé** (sauf en cas d'AT/MP)
- Maximum par année civile

DURÉES D'INDEMNISATION

GROUPES D'EMPLOI F,G,H,I

ANCIENNETÉ	100 %	50 %
1 an à 5 ans	90 jours	90 jours
5 ans à 10 ans	120 jours	120 jours
10 à 15 ans	150 jours	150 jours
Après 15 ans	180 jours	180 jours

GROUPES D'EMPLOI A, B, C, D, E

ANCIENNETÉ	100 %
1 an à 5 ans	90 jours
5 ans à 10 ans	120 jours
10 à 15 ans	150 jours
Après 15 ans	180 jours

Art 91.1 NCC

Ce qui change / Incidences pratiques

Alignement des conditions d'ouverture cadres / non-cadres

Garantie sur le net

Pour les cadres, indemnisation exprimée en jours et plus en mois

Nouveau texte apporte des **précisions** et **encadre le traitement de certaines situations** : incidence de l'acquisition de l'ancienneté requise en cours d'arrêt, assiette de calcul du complément, ouverture du droit conditionné au versement effectif d'IJSS, incidence en cas de réduction par la caisse des IJ versées

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
NON-CADRES Licenciement en cas d'absence prolongée - Garantie d'emploi pendant la période d'indemnisation à 100 % (entre 1,5 et 5,5 mois selon l'ancienneté) - Indemnité de préavis - Priorité de réembauchage - Pas de garantie d'emploi en cas de licenciement pour absences répétées Licenciement économique pendant arrêt maladie - Licenciement économique individuel impossible pendant arrêt maladie	POUR TOUS LES SALARIÉS : Licenciement en cas d'absence prolongée ou d'absences répétées : - Suppression de la garantie d'emploi - Majoration de 50% de l'indemnité de licenciement si l'employeur décide de procéder au licenciement pour ce motif avant l'expiration d'une certaine durée d'absence, qui varie en fonction de l'ancienneté du salarié (de 2 mois après 1 an d'ancienneté jusqu'à 6 mois après 10 ans d'ancienneté) - Obligation d'information sur les emplois disponibles pendant 6 mois si le salarié en fait la demande Art 91.2 NCC	Nouveau texte rappelle les conditions de validité du licenciement pour nécessité de remplacement tirées de la jurisprudence Plus de garantie d'emploi Possibilité d'engager le licenciement pour nécessité de remplacement sans délai, sous réserve de verser au salarié une ICL majorée Priorité de réembauchage remplacée par une obligation d'information Pour les non-cadres, suppression de la protection contre le licenciement économique individuel pendant arrêt maladie
CADRES Licenciement en cas d'absence prolongée : - Garantie d'emploi pendant la période d'indemnisation à 100 % entre 3 à 6 mois selon l'ancienneté) - Indemnité de préavis - Priorité de réembauchage - Pas de garantie d'emploi en cas de licenciement pour absences répétées Art 31 Av. Mens. RP – Art 27 Av. Mens. Seine-et-Marne – Art 16 CCN des Ingénieurs et Cadres		

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
NON-CADRES Pour les ouvriers > 50 ans et ≥ 10 ans d'ancienneté : maintien de salaire dégressif pendant 12 mois <i>Art 31 bis Av. Mens. RP – Art 19 bis Av. Mens. Seine-et-Marne</i>	POUR TOUS LES SALARIÉS - Lorsque la modification du contrat de travail résultant d'un reclassement sur un autre emploi au sein de la même entreprise consécutif à sa déclaration d'inaptitude par le médecin du travail emporte une diminution de sa rémunération, le salarié qui justifie d'au moins un an d'ancienneté à la date de l'accord entre les parties bénéficie du maintien temporaire de la rémunération correspondant à l'emploi pour lequel il a été déclaré inapte - Maintien de salaire pendant une durée fixée en fonction de l'ancienneté : ▪ Pendant 3 mois si ancienneté ≥ 1 an ▪ Pendant 4 mois si ancienneté ≥ 3 ans ▪ Pendant 6 mois si ancienneté ≥ 5 ans <i>Art 71 NCC</i>	Création d'un mécanisme de maintien temporaire de la rémunération en cas d'acceptation par le salarié d'un poste de reclassement entraînant une perte de salaire
CADRES Néant		

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
CONGÉ MATERNITÉ Durée d'indemnisation - 16 semaines (quelque soit le nombre d'enfant déjà à charge) + 2 semaines en cas de naissances multiples + 2 semaines en cas d'état pathologique lié à la grossesse - Condition d'ancienneté d'1 an <i>Art 24 Av. Mens. RP – Art 21 Av. Mens. Seine-et-Marne Art 17 CCN des Ingénieurs et Cadres</i>	CONGÉS MATERNITÉ ET D'ADOPTION Durée d'indemnisation - Totalité du congé maternité (de 16 semaines à 46 semaines en cas de naissances multiples) - Totalité du congé d'adoption Conditions - Ancienneté d'un an requise - Rémunération brute que la salariée aurait perçue si elle avait continué à travailler selon l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'établissement ou partie de l'établissement. Si l'horaire a été augmenté en suite de l'absence de la salariée, cette augmentation n'est pas prise en compte pour l'indemnisation. - L'indemnisation s'effectue déduction faite des IJSS - Concernant les primes ou gratifications dont la périodicité est supérieure au mois qui auraient dû être versées à la salariée, elles doivent être calculées à due proportion. (ex s'il y a une prime trimestrielle, elle doit être calculée pour la verser mois par mois) <i>Art 92.1.1 NCC</i>	Augmentation de la durée d'indemnisation du congé maternité et du congé d'adoption Pas d'indemnisation conventionnelle pour le congé paternité Aménagement d'horaires pendant l'état de grossesse : - Suppression des temps de pause pour les non-cadres - Aménagements des horaires d'entrées et de sortie dont les modalités sont fixées par l'entreprise (désormais ouvert aux cadres en décompte horaire, hors horaires individualisés)
CONGÉ D'ADOPTION Durée d'indemnisation = 10 semaines pour les cadres et non cadres <i>Art 24 Av. Mens. RP – Art 21 Av. Mens. Seine-et-Marne Art 17 CCN des Ingénieurs et Cadres</i>		
ÉTAT DE GROSSESSE NON CADRES - Temps de pause de 30 minutes payées - 5 minutes de sortie anticipée sans réduction de salaire <i>Art 23 Av. Mens. RP – Art 20 Av. Mens. Seine-et-Marne</i>	ÉTAT DE GROSSESSE À compter du 3^{ème} mois de grossesse : - Entrées et sorties anticipées ou différées, sauf si la salariée possède des horaires individualisés - Modalités de mise en œuvre de ces entrées et sorties anticipées ou différées sont fixées par l'entreprise <i>Art 92.1.2 NCC</i>	

CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS DE FAMILLE

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
CONGÉ POUR ENFANT MALADE - 1 an d'ancienneté - 4 jours ouvrés par an, indemnisés à 50% si enfant < 12 ans Art 24 Av. Mens. RP – Art 21 Av. Mens. Seine-et-Marne Art 17 CCN des Ingénieurs et Cadres	- Durée prévue par la loi (entre 3 et 5 jours par an) si enfant <16 ans : ▪ 3 jours / an ▪ 5 jours / an si enfant moins de 1 an ou si le salarié a à sa charge 3 enfants - Indemnisation : à partir d'1 an d'ancienneté, maintien de la ½ de la rémunération brute perçue si le salarié avait continué de travailler dans la limite de 4 jours/ an Art 92.3 NCC	Reprise des dispositions légales Âge de l'enfant malade relevé à 16 ans
CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS DE FAMILLE - 1 semaine pour le mariage (non-cadres et cadres) – Droits conservés pour le non-cadre dont le mariage intervient pendant une période de CP - 1 jour pour le décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant CADRES : Prise en compte du temps de voyage nécessaire pour participer à l'évènement Art 28 Av. Mens. RP – Art 25 Av. Mens. Seine-et-Marne Art 15 CCN des Ingénieurs et Cadres	JOURS CONVENTIONNELS (plus favorables) - 1 semaine en cas de mariage et de conclusion d'un PACS - 1 jour en cas de décès d'un grand-parent ou petit-enfant - Durée du congé de décès d'un conjoint, pacsé ou concubin majoré en cas d'enfants à charge (5 jours) - Décompte des jours conventionnels en calendaires - En cas d'éloignement, afin de permettre au salarié de se rendre sur le lieu de l'évènement, l'employeur veille à lui permettre de prendre des jours repos (par exemple des congés payés, des jours de réduction du temps de travail, voire un congé sans solde) Art 90 NCC	Indication du mode de décompte (ouvrables, ouvrés ou calendaires) pour les jours légaux et conventionnels Augmentation de la durée du CEF en cas de PACS et de décès d'un conjoint si enfant à charge Le temps de voyage pour se rendre à l'évènement doit faire l'objet d'une prise de CP, RTT que l'employeur doit « veiller à accorder »
CONGÉ PARENTAL CADRES : Entreprises - 100 salariés : congé sans solde de 12 mois à la fin du congé maternité, sans condition d'ancienneté Art 18 CCN des Ingénieurs et Cadres	Aucune disposition sur le congé parental en tant que tel	Abandon des dispositions sur le congé parental conventionnel pour les cadres

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
RÉSERVE OPÉRATIONNELLE Pour les périodes de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette <i>Art 29 Av. Mens. RP – Art 26 Av. Mens. Seine-et-Marne Art 19 CCN des Ingénieurs et Cadres</i>	- Réserve opérationnelle / réserve volontaire / ancien militaire : Rappel des dispositions légales d'autorisation d'absence - Obligation d'absence de l'ancien militaire : Maintien de salaire sous déduction de la solde nette perçue <i>Art 93 NCC</i>	Actualisation de la rédaction de la NCC pour tenir compte de l'absence d'effet impératif des périodes militaires
PARTICIPATION À UN JURY D'ASSISES Néant	- Rappel de l'autorisation d'absence prévue par le code du Travail - Maintien de salaire déduction faite des indemnités perçues en application de l'article R. 140 du Code de procédure pénale <i>Art 94 NCC</i>	Instauration d'un maintien de salaire couvrant le différentiel entre les indemnités de session + perte de salaire et le salaire réel

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
CADRES - Application des reprises légales (embauche à l'issue d'un CDD, intérim, stage...) - Dérogation aux dispositions conventionnelles sur la reprise des contrats de travail antérieurs - Prise en compte des missions professionnelles réalisées avant l'embauche - Prise en compte de toutes les périodes de suspension <i>Art 29 CCN des Ingénieurs et Cadres</i>	DISPOSITIONS COMMUNES Par dérogation à l'article 3 relatif à la définition de l'ancienneté, ne sont pas prises en compte : • la durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise • la durée des missions d'intérim accomplies dans l'entreprise avant son recrutement, y compris CDI intérimaire Application des reprises légales	Maintien de différences entre les cadres et les non-cadres pour le calcul des indemnités de rupture. Pour les cadres, plus de prise en compte des missions professionnelles (intérim, prestations de service, sous-traitance, périodes de mise à disposition) effectuées dans l'entreprise avant l'embauche, sauf reprises légales (L1251-38 et L1251-39 du Code du travail).
NON-CADRES - Application des reprises légales (embauche à l'issue d'un CDD, intérim, stage...) - Dérogation aux dispositions conventionnelles sur la reprise des contrats de travail antérieurs - Prise en compte des périodes de suspension du contrat, sauf si elles sont supérieures à 1 an continu et ne sont pas assimilées par la loi, la convention ou un usage à une période de travail effectif <i>Art 3 de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation</i>	CADRES (groupes d'emploi F, G, H, I) • Toutes les périodes de suspension sont prises en comptes	Pour les non-cadres, • Maintien du principe d'exclusion des périodes de suspension supérieures à un an, mais avec quelques aménagements (CET, prise en compte uniquement des assimilations légales) • Pour les non cadres en forfaits jours, la majoration d'ancienneté sera également applicable pour le calcul de l'indemnité de licenciement (y compris en cas de RCI), alors qu'actuellement on ne l'applique qu'en cas départ volontaire à la retraite
	NON-CADRES ▪ Les périodes de suspension du contrat de travail dont la durée continue est supérieure à un an ne sont pas prises en comptes, sauf lorsque cette période de suspension correspond à un congé financé par le CET ▪ Prise en comptes des périodes de suspension assimilées par la loi à du TTE (congé maternité, AT/MP, congé parental pour moitié, etc.) ▪ Salarié en forfait jour : majoration de l'ancienneté acquise pendant cette période de 50 % pour le calcul de l'ICL et de l'indemnité de départ volontaire à la retraite <i>Art 73 NCC</i>	

Avant NCC

OUVERTURE DU DROIT

- Ouverture du droit à partir d'**un an d'ancienneté**

TAUX

CADRES

- 1/5^{ème} de mois jusqu'à 7 ans, 3/5^{ème} à partir de 7 ans + majorations et minorations en fonction de l'âge

NON-CADRES

- Tableau fixant taux ICL selon tranche d'ancienneté

SALAIRE DE RÉFÉRENCE

CADRES

- **Période de référence** : 12 derniers mois , à comparer avec les 3 derniers mois si le cadre a une ancienneté < à 8 ans
- **Assiette** : moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers. En cas de calcul de la moyenne des 3 derniers mois, les primes à périodicité supérieure au mois versées pendant cette période ne doivent être incluses que prorata temporis

NON-CADRES

- **Période de référence** : 12 derniers mois
- **Assiette** : Tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat, d'un usage, d'un engagement unilatéral ou d'un accord collectif

CADRES ET NON-CADRES

- En cas d'absence du salarié sur la période de référence, le salaire doit être reconstitué.

Art 3 de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 – Art 29 CCN des Ingénieurs et Cadres

Après NCC

OUVERTURE DU DROIT

- À partir de **8 mois d'ancienneté**

TAUX

CADRES

- **Si ancienneté < 8 ans** = application du **taux de l'indemnité légale** : ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté
- **Si ancienneté ≥ 8 ans = reprise de l'actuelle méthode de calcul**:
 - 1/5^{ème} de mois pour les années jusqu'à 7 ans
 - 3/5^{ème} pour les années à partir de 7 ans
- **Cadres d'au moins 50 ans = reprise des majorations et minorations**
- **Plafond de 18 mois** de salaire de référence
- Prises en comptes des mois complets de services accomplis au-delà des années pleines

NON-CADRES

- Application des **taux de l'indemnité légale** :
 - **1/4 de mois de salaire pour les années jusqu'à 10 ans**
 - **1/3 pour les années à partir de 10 ans**
- **Non-cadres en forfait jours : majoration de l'ancienneté acquise pendant cette période de 50 %**
- Prises en comptes des mois complets de services accomplis au-delà des années pleines

SALAIRE DE RÉFÉRENCE

- **Période de référence** : 3 ou 12 derniers mois de salaire
- **Assiette** : rémunération brute au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail. Tout élément de rémunération versé au salarié au cours des 12 ou 3 derniers mois, à périodicité supérieure à la période de référence concernée, est pris en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.
- En cas d'absence du salarié sur la période de référence, le salaire doit être reconstitué.

Art 75.3 NCC

Ce qui change / Incidences pratiques

ICL applicable en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle individuelle

Mise en conformité des indemnités cadres et non-cadres avec la loi

Maintien de l'existant pour les cadres à partir de 8 ans d'ancienneté et pour les cadres ≥ 50 ans (majorations, planchers, minorations)

Pour les non cadres, il n'y a plus de tableau fixant les taux de l'ICL par tranche d'ancienneté : il faut calculer l'ICL selon la formule légale et faire un prorata pour les années incomplètes

Pour les non-cadres, majoration de 50% de l'ancienneté pour le calcul de l'ICL si forfait jours

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
PRÉAVIS DE DÉMISSION CADRES Durées variant en fonction de la classification et de la durée de présence dans l'entreprise (de 1 à 3 mois) NON-CADRES Durées variant en fonction de la classification (de 2 semaines à 3 mois)	PRÉAVIS DE DÉMISSION Durées de préavis fixées en fonction du groupe d'emploi (de 2 semaines calendaires à 3 mois calendaires)	Dispositions communes cadres et non-cadres Précisions sur les modalités de calcul du préavis (décompte en calendaire) et sur les conséquences en cas d'inexécution du préavis, selon la partie à l'initiative (salarié, employeur ou d'un commun accord)
PRÉAVIS DE LICENCIEMENT CADRES - Durées variant en fonction de la classification, de la durée de présence dans l'entreprise et de l'âge (de 1 mois à 6 mois) NON-CADRES - Durées variant en fonction de la classification et de la durée de présence dans l'entreprise (de 2 semaines à 3 mois)	PRÉAVIS DE LICENCIEMENT Durée du préavis variant en fonction de l'ancienneté, le groupe d'emploi et de l'âge pour les cadres (entre 1 mois calendaire et 6 mois calendaires)	Suppression des HRE pendant le préavis de démission
HRE (DÉMISSION ET LICENCIEMENT) CADRES - 50h par mois - Répartition des heures en accord avec l'employeur dont blocage possible NON CADRES - 50h par mois si préavis ≥ 1 mois (20h à défaut) - Répartition des heures en accord avec l'employeur (à défaut 2h par jour). Possibilité de blocage des HRE en fin de préavis d'un commun accord	HRE (LICENCIEMENT) DÉCOMPTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL EN HEURES - 2h30 par jour travaillé, dans la limite de 50h par mois de préavis - Modalités de prise, y compris le regroupement éventuel, convenues avec l'employeur. À défaut d'accord, HRE fixées alternativement 1 jour par l'employeur, 1 jour par le salarié (exception pour salariés qui exercent une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production tel que les équipes successives : regroupement des heures pour êtres attribuées sur un poste entier dès que le nombre d'heures acquises est suffisant) DÉCOMPTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL EN JOURS - L'employeur veille à adapter la charte de travail afin de tenir compte des contraintes liées à la recherche d'emploi - Si nécessaire, salarié autorisé à s'absenter 1 jour par quinzaine travaillée : modalités de prise de cette journée convenues entre l'employeur et le salarié. À défaut, fixée alternativement une quinzaine par l'employeur et une quinzaine par le salarié <i>Art 74.2 et 75.2 NCC</i>	Création de dispositions spécifiques pour l'application des HRE aux forfaits jours

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE INDEMNITÉ - Montant identique cadres / non-cadres - Montant qui varie en fonction de l'ancienneté avec un plafond après 40 ans à 6 mois de salaire - Non-cadres en forfait jours : majoration de l'ancienneté acquise pendant cette période de 50 % - Période de référence : 12 mois précédant la notification de départ à la retraite par le salarié - Ancienneté : ▪ Pas de prise en compte des contrats antérieurs, sauf reprise légale ▪ Prise en compte des périodes de suspension DÉLAI DE PRÉVENANCE - Délai de prévenance 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans/ 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans <i>Art 34 Av. Mens. RP - Art 31 Av. Mens. Seine-et-Marne – Art 31 CCN des Ingénieurs et Cadres – Art 14.4 ANB du 28 juillet 1998</i>	INDEMNITÉ - Reprise des montant de l'indemnité applicables actuellement pour le départ volontaire à la retraite - Renvoi aux règles sur le calcul de l'ICL pour le salaire de référence et la période de référence - Non-cadres en forfait jours : majoration de l'ancienneté acquise pendant cette période de 50 % PRÉAVIS - Délai de préavis d'1 mois calendaire pour une ancienneté inférieure à 2 ans, 2 mois calendaires pour une ancienneté d'au moins 2 ans <i>Art 77 NCC</i>	Montant indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite inchangé Pas de changement pour les durées de préavis
MISE À LA RETRAITE NON-CADRES : Renvoi à l'indemnité légale de licenciement CADRES : Au plus favorable pour le salarié : ▪ Indemnité conventionnelle de mise à la retraite (même règle que pour le calcul de l'indemnité de départ volontaire) ▪ Indemnité légale de licenciement <i>Art 31 bis Av. Mens. RP et Seine-et-Marne – Art 32 CCN des Ingénieurs et Cadres</i>	- Reprise des durées du préavis applicables actuellement pour le départ volontaire à la retraite - Indemnité de mise à la retraite = indemnité légale de licenciement <i>Art 78 NCC</i>	Suppression de l'indemnité conventionnelle spécifique pour les cadres

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
CADRES - Durée : 1 an renouvelable une fois - Contrepartie : 5/10^{ème} ou 6/10^{ème} de salaire par mois selon la cause de la rupture et le fait que le salarié n'ait pas retrouvé d'emploi - Renonciation possible dans les 8 jours de la rupture (dans la convention de rupture en cas de RC) <i>Art 28 et 30 bis CCN des Ingénieurs et Cadres</i>	DISPOSITIONS GÉNÉRALES - Rappel des conditions de validité de la CNC : limitée dans le temps et dans l'espace, indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et ne doit pas empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation et à son expérience professionnelle - Rappel qu'en cas de modification significative de l'emploi, les parties doivent examiner si la clause de non concurrence est toujours justifiée DURÉE - 1 an renouvelable dans la limite d'une durée maximale totale de 2 ans - Dérogation en cas de rupture pendant la période d'essai : la durée de la clause ne peut pas être supérieure à la durée de la période d'essai (l'employeur n'est donc pas engagé pour un an mais pour une durée correspondant à la durée de la période d'essai figurant au contrat) CONTREPARTIE FINANCIÈRE - 5/10^{ème} de salaire par mois pour la durée initiale - 6/10^{ème} en cas de renouvellement (pour la durée renouvelée) RENONCIATION Renonciation possible dans les 15 jours suivant la notification de la rupture (ou la date de signature de la rupture conventionnelle, à défaut de mention de la renonciation dans cette convention) <i>Art 79 NCC</i>	Dispositions similaires cadres – non-cadres Montant de l'indemnité variant selon durée initiale ou renouvellement Augmentation du délai de levée de la CNC de 8 jours à 15 jours
NON-CADRES - Non-cadres à l'exception des niveaux I et II - Durée : 2 ans - Contrepartie : 4/10^{ème} ou 6/10^{ème} de salaire par mois selon la classification - Renonciation possible dans les 8 jours de la rupture (dans la convention de rupture en cas de RC) <i>Art 37 Av. Mens. RP - Art 34 Av. Mens. Seine-et-Marne – Art 10 Av. relatif à certaines catégories de Mensuels » (RP et Seine-et-Marne) – Art 10 bis de l'Av. du 21 juin 2010 à l'ANB du 10 juillet 1970 sur la mensualisation</i>		

DURÉE DU TRAVAIL

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE Néant	CONTREPARTIE MINIMALE - 50% du taux horaire du SMH applicable au salarié pour chaque semaine comportant un temps d'habillage et déshabillage ; - Peut être versée en une seule fois sur 12 mois civils et/ou convertie en repos à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié après accord de l'employeur Art 96.1 NCC	Création d'une contrepartie a minima au niveau de la branche avec possibilité d'accès direct (en l'absence d'accord au niveau de l'entreprise)
TEMPS D'ASTREINTE Néant	ORGANISATION DES ASTREINTES - Accès direct pour les entreprises après consultation CSE - Interdiction de programmation sur congés payés - Délai de prévenance 15 jours civils réduit à 1 jour franc si circonstances exceptionnelles - Articulation astreintes/repos et modalités de suivi précisées (ex : document récapitulatif mensuel des astreintes) CONTREPARTIE MINIMALE - Sur un repos quotidien : indemnité égale au taux horaire du SMH applicable pour chaque période d'astreinte - Sur un jour de repos : indemnité égale à 2x le taux horaire SMH applicable pour chaque période d'astreinte Cette indemnité peut être versée en une seule fois sur 12 mois civils et/ou convertie en repos à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié après accord de l'employeur Astreintes et forfaits jours : dès lors que l'intervention génère un déplacement, temps d'intervention rémunéré à hauteur d'une journée ou d'½ journée de travail selon le cas (sans préjudice des dispositions sur la compensation des astreintes) Si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos quotidien et s'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos quotidien supprimé, le salarié bénéficie d'une contrepartie équivalente, égale, pour chaque heure de repos supprimée, à la rémunération calculée en fonction du taux horaire de base Art 96.2 NCC	Création d'un cadre minimal au niveau de la branche avec possibilité d'accès direct (en l'absence d'accord au niveau de l'entreprise) Prise en compte des spécificités forfait jours

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL QUOTIDIENNE : - 10h/jour - 12h/jour pour le personnel de montage sur chantier, des services de maintenance et de SAV HEBDOMADAIRE : - 48h/semaine - 42h sur 12 semaines - 44h sur 12 semaines pour le personnel de montage sur chantier, des services de maintenance et de SAV <i>Art 9 et 10 ANB du 28 juillet 1998</i>	QUOTIDIENNE : - 10h/jour - 12h/jour pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantier, de maintenance et de SAV et en cas de surcroît temporaire d'activité HEBDOMADAIRE : - 48h/semaine - 44h sur 12 semaines et 42h sur 24 semaines - 46h sur 12 semaines et 44h sur 24 semaines pour le personnel de montage sur chantier, des services de maintenance et de SAV L'allongement de la durée hebdomadaire de travail jusqu'à ces durées maximales peut être justifié par un surcroît temporaire d'activité qui peut résulter d'une commande exceptionnelle ou du lancement d'un nouveau produit <i>Art 97 NCC</i>	Nouveau cas de dérogation à la durée max de 10h/jour en cas de surcroît temporaire d'activité Augmentation de la durée maximale hebdomadaire moyenne
REPOS QUOTIDIEN - 11h - Réduit à 9h pour : ▪ Les activités de garde, de surveillance et de permanence visant à assurer la protection des biens et des personnes ▪ Les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ▪ Les activités de manutention où d'exploitation concourant à l'exécution des prestations de transport ▪ Activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée <i>Art 9 ANB du 28 juillet 1998</i>	- 11h - Réduit à 9h dans les mêmes cas + en cas d'éloignement domicile-lieu de travail ou entre 2 lieux de travail empêchant de revenir au domicile Si impossibilité d'attribuer un repos équivalent au temps de repos supprimé : possibilité d'une contrepartie en argent égale pour chaque heure de repos supprimée à la rémunération calculée en fonction du taux horaire de base. Lorsque le repos supprimé est inférieur à 1h, l'indemnité est réduite à due proportion <i>Art 98 NCC</i>	Extension des cas de dérogations au repos quotidien de 11h et nouvelle souplesse avec la possibilité d'une contrepartie en argent à la place du repos

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
CONTINGENT Contingent 220h/an par salarié - 175h en cas de modulation annuelle (+ dispositif des heures choisies)	CONTINGENTS Contingent principal de 220h/an par salarié (175h en cas de décompte du temps de travail sur une période au moins égale à 12 mois consécutifs) + un contingent complémentaire de 80h à l'initiative de l'employeur mobilisable 1 an sur 2 + un contingent complémentaire de 150h avec accord écrit du salarié - Il est expressément acté la fin du dispositif des heures choisies, remplacé par ce contingent complémentaire de 150h - Ces 2 contingents sont mobilisables en tout ou partie, alternativement ou cumulativement	Création de deux contingents additionnels d'HS en plus du contingent principal de base : augmentation du volume global du contingent n'ouvrant pas droit à la contrepartie obligatoire en repos Modalités du remplacement du paiement des HS par un repos et modalités de prise de la COR précisées et facilitées
RÉMUNÉRATION Majoration de 25% pour les 8 premières HS, et 50% au-delà	RÉMUNÉRATION Majoration 25% pour les 8 premières HS et 50% pour les suivantes + HS du contingent de 80h majorées de 25 points	
REPOS COMPENSATEUR ÉQUIVALENT Remplacement du paiement possible par repos compensateur équivalent (RCE) : - Par accord collectif - Ou à défaut de DS par DUE + non opposition du CSE - En l'absence d'IRP, remplacement du paiement des HS par un RCE = accord du salarié	REPOS COMPENSATEUR ÉQUIVALENT Remplacement possible par repos compensateur équivalent (RCE) par accord collectif ou à défaut de DS par DUE + non opposition du CSE - En l'absence d'IRP le remplacement du paiement par un repos relève du pouvoir de direction de l'employeur (sauf pour HS du contingent de 80h = accord du salarié requis) Le RCE est pris dans les 12 mois qui suivent son acquisition	
CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS Contrepartie obligatoire en repos (COR) au-delà du contingent : seul le délai de prise de la COR est prévu (6 mois après l'ouverture du droit) <i>Art 6 et 7 ANB du 28 juillet 1998</i>	CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS Contrepartie obligatoire en repos (COR) au delà des contingents : détermination des modalités de prises : possibilité de prise dès que le crédit est au moins égal à la valeur horaire de la journée de travail, prise par journée ou demi journée, information un mois avant de l'employeur, 7 jours ouvrés pour répondre avec fixation d'une nouvelle date en cas de refus, prise dans les 3 mois à compter de l'ouverture du droit ou jusqu'à 12 mois par accord entre l'employeur et le salarié (nouveau délai d'un an à l'issue si le salarié ne s'est pas manifesté) <i>Art 99 NCC</i>	

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
Néant Application des dispositions légales : récupération des heures perdues uniquement collective	APPLICATION DES DISPOSITIONS LÉGALES - Heures perdues par suite d'une interruption collective du travail (notamment : causes accidentelles, force majeure, inventaire, etc.) - Information inspection du travail par l'employeur PRINCIPE DE LA RÉCUPÉRATION - Récupération collective ou par roulement - Répartition des heures de récupération fixée par l'employeur RÉMUNÉRATION DES HEURES DE RÉCUPÉRATION Rémunération égale à celle qui aurait été due au salarié si elles n'avaient pas été déplacées <i>Art 100 NCC</i>	Nouvelle souplesse : la récupération peut être individuelle

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
Dispositions anciennes et éparses sur : - CYCLE - Maximum sur 12 semaines sauf exceptions - MODULATION - Uniquement base 35h ou inférieur - Obligation d'une programmation indicative soumise à consultation préalable du CSE et bilan 1 fois par an transmis au CSE - Délai de prévenance des changements d'horaires d'au moins 7 jours ouvrés, pouvant être réduit moyennant une indemnité (ou repos compensateur) au moins égale à la valeur d'une heure de travail effectif au taux horaire de la rémunération de base - RTT - Avec modalités de fixation des jours RTT employeur / salarié (25% minimum à l'initiative du salarié) - Délai de prévenance en cas de modification d'au moins 5 jours + Accord expérimental de 2016 pour décompte pluriannuel sur une période au plus égale à trois ans si accord d'entreprise <i>Art 5 ANB du 23 février 1982 – Art 5 et 8 ANB du 28 juillet 1998 – Art 10 ANB du 23 septembre 2016</i>	DISPOSITIF UNIQUE REGROUPANT CYCLE, MODULATION ET RTT - Peut être institué pour tous les salariés, y compris temps partiel et salariés titulaires d'un CDD / CTT - Accès direct possible - Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, mise en place subordonnée à la tentative de négociation d'un accord collectif, sauf échec lors des dernières NAO - Période de référence possible : année (12 mois consécutifs) et < à l'année - Horaire moyen hebdomadaire inférieur, égal ou supérieur à 35h - Absence de limite basse et haute imposée déclenchant le paiement des HS en cours de période de décompte - Programmation individuelle possible - Délai de prévenance des modifications de volumes/horaires de travail au moins égal à 9 jours civils pouvant être réduit moyennant une indemnité de ½ taux horaire de base du salarié pour chaque mois au cours duquel le délai est réduit (peut être convertie en repos qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils) - Reprise pour les jours de repos (ex JRTT) du minimum de 25% à l'initiative du salarié et du délai de prévenance de 5 jours en cas de modification de la date de prise Pas de reconduction du dispositif de pluri-annualisation du temps de travail <i>Art 101 NCC</i>	Simplification et flexibilité notamment : - Dispositif unique de décompte pluri-hebdomadaire - Accès direct en cas d'échec des négociations - Suppression de la programmation indicative - Possibilité de retenir une durée hebdomadaire moyenne > 35h - La période de référence peut désormais être égale ou inférieure à l'année Le délai de prévenance des changements d'horaires et la contrepartie en cas de réduction de ce délai sont augmentés

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
FORFAITS EN HEURES SUR L'ANNÉE - Critère d'autonomie - Pour salariés cadres ou salariés itinérants non-cadres, autonomes dans la gestion de leur emploi du temps Art 13 ANB du 28 juillet 1998	- Salariés concernés : ▪ salariés des groupes d'emploi F, G, H et I qui ne suivent pas l'horaire collectif ▪ autres salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps - Notion d'autonomie précisée (autonomie dans son organisation par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services, ateliers et/ou équipements auxquels il est affecté) - Reprise pour partie du régime actuel (12 mois consécutifs, volume maximum de 1927h, rémunération lissée...) - Volume moyen hebdomadaire maximal = volume moyen hebdomadaire légal + 20%. En cas de surcroît temporaire d'activité, augmentation du volume horaire possible avec accord du salarié Art 102 NCC	Élargissement du champ d'application des conventions de forfait heures ou jours sur l'année : suppression de la référence à la classification ou à des fonctions : possibilité d'élargir le forfait jours ou heures sur l'année à des salariés autonomes qui étaient jusqu'à présent exclus du champ d'application de l'accord de branche Précisions apportées sur la notion d'autonomie Équilibres conservés et des évolutions pour sécurisation (droit à la déconnexion, ...). Sécurisation des forfaits actuels En revanche accord du salarié nécessaire si proposition de forfait liée à élargissement du nouveau champ d'application Les conventions de forfait conclues en application de l'ancien accord de branche se poursuivent sans besoin de requérir l'accord du salarié.
FORFAITS EN JOURS SUR L'ANNÉE - Critère d'autonomie - Pour les cadres (indice > 76) et certaines fonctions non-cadres Maintien de salaire 100% en cas d'activité partielle Art 14 ANB du 28 juillet 1998	- Salariés concernés : ▪ salariés des groupes d'emploi F, G, H et I, autonomes et qui ne suivent pas l'horaire collectif ▪ autres salariés dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et autonomes - Reprise du maintien salaire à 100% en cas d'activité partielle - Évolutions pour mise en conformité : modalités d'encadrement et de suivi de la charge de travail, droit à la déconnexion, majoration de 10% en cas de rachat jour de repos, etc.) - Notion d'autonomie précisée (possibilité d'adapter le volume de son temps de travail en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles - Ne pas se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions) - Reprise de la limite des 218 jours Art 103 NCC	En revanche accord du salarié nécessaire si proposition de forfait liée à élargissement du nouveau champ d'application Les conventions de forfait conclues en application de l'ancien accord de branche se poursuivent sans besoin de requérir l'accord du salarié.
CADRES DIRIGEANTS - Notion de forfait sans référence horaire - Accord du salarié requis - Maintien de salaire 100% en cas d'activité partielle Art 15 ANB du 28 juillet 1998	- Reprise des dispositions légales et changement de terminologie (cadre dirigeant plutôt que cadre sans référence horaire) - Pas d'accord du salarié requis : dès lors que le salarié répond à la définition légale de cadre dirigeant, n'est pas soumis à la réglementation de la durée du travail. - Rémunération du cadre dirigeant peut être affectée par l'activité partielle Art 104 NCC	Simplification et sécurisation Fin du maintien de salaire à 100% en cas d'activité partielle

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
TRAVAIL EN CONTINU POUR RAISONS ÉCONOMIQUES - Pas d'accès direct : accord au niveau de l'entreprise ou autorisation IT après avis DS et CSE - Moyenne hebdomadaire de 33h36 max <i>Art 2 ANB du 17 juillet 1986 et ANB du 3 janvier 2002</i>	- Possible pour les entreprises industrielles ou industries par DUE ▪ Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, mise en place subordonnée à la tentative de négociation d'un accord collectif, sauf échec lors des dernières NAO - L'entreprise détermine à son niveau les modalités (services concernés, durée du cycle, etc.) - Horaire hebdomadaire max de 33h36 en moyenne sur l'année <i>Art 106 NCC</i>	Création d'un accès direct par DUE - Évite de passer par une autorisation de l'IT Mais limité à 33h36 hebdomadaires (accord d'entreprise nécessaire pour fixer une durée moyenne à 35h au lieu 33h36 niveau branche) et nécessite un avenant au contrat de travail
ÉQUIPES DE SUPPLÉANCE - Pas d'accès direct : accord au niveau de l'entreprise ou autorisation IT après avis DS et CSE <i>Art 20 ANB du 23 février 1982</i>	- Possible pour les entreprises industrielles ou industries par DUE ▪ Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, mise en place subordonnée à la tentative de négociation d'un accord collectif, sauf échec lors des dernières NAO - Salariés de production + encadrant – Volontaire ou embauche - Durée max 12h/jour si période de recours aux VSD < 48h - Rémunération majorée d'au moins 50 %, non cumulable avec d'autres majorations ou primes liées à l'organisation du travail <i>Art 107 NCC</i>	Création d'un accès direct par DUE Il est précisé clairement que la majoration de 50% ne se cumule pas avec d'autres majorations compensant des sujétions liées à l'organisation ou aux horaires de travail
TRAVAIL DE NUIT - Définition du travailleur de nuit (320h sur 12 mois consécutifs ou au moins 2 fois 3 heures par semaine sur la plage de nuit); les cas dans lesquels il est possible de recourir au travail de nuit, contrepartie en repos, contrepartie salariale, durée max quotidienne, etc. <i>ANB du 3 janvier 2002</i>	- Reprise quasi identique des dispositions de l'accord de 2002 <i>Art 108 NCC à 114 NCC</i>	Simplifications, mise en conformité

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
MISE EN PLACE - Initiative employeur : en cas d'échec des négo, mise en place après consultation des IRP + info IT - Initiative salarié : demande écrite 6 mois avant et réponse écrite de l'employeur dans les 3 mois. Refus motivé - Dispositions sur le temps partiel annualisé	MISE EN PLACE - Initiative employeur : en cas d'échec des négociations avec les DS, possibilité d'appliquer le régime temps partiel prévu par la branche - À la demande des salariés : demande 6 mois avant par LRAR – réponse de l'employeur dans les 3 mois avec réponse écrite en cas de refus	Dispositif modernisé Nouvelles souplesses : - Création d'une durée minimale hebdomadaire de 7h (au lieu de 24h) pour les salariés formateurs - Possibilité de conclure des avenants complément d'heures sous conditions Délai de prévenance des modifications de la répartition de l'horaire plus long et soumis à contreparties si réduit
DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL - 24h (légal)	DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL - 24h pour l'ensemble des salariés - 7h pour les salariés formateurs	
HEURES COMPLÉMENTAIRES - Limitées à 1/5^{ème} de la durée prévue au contrat - HC > 10% et < 1/5^{ème} de la durée du travail prévue au contrat : majoration de 25% (majoration légale 10% pour les HC dès la 1^{ère} heure)	HEURES COMPLÉMENTAIRES - Limitées à 1/5^{ème} de la durée prévue au contrat - Taux de majoration des HC : ▪ HC ≤ 10% de la durée du travail : majoration de 10% ▪ HC > 10% et < 1/5^{ème} de la durée du travail : majoration de 25%	
RÉPARTITION DE L'HORAIRE Délai de prévenance en cas de modification de la répartition de l'horaire de travail : 3 jours ouvrés sans contrepartie (loi = 7 jours ouvrés pouvant être réduit à 3 jours ouvrés par accord sous réserve d'une contrepartie)	AVENANTS COMPLÉMENT D'HEURES - Maximum 8 avenants par an, sauf en cas de remplacement - HC au-delà du volume horaire de l'avenant = majoration de 25% RÉPARTITION DE L'HORAIRE - Répartition de la durée du travail : principe une seule interruption d'au max 2h/jour mais introduction de dérogations moyennant contrepartie - Délai de prévenance en cas de modification de la répartition de l'horaire de travail : 7 jours ouvrés, pouvant être réduit à 3 jours ouvrés moyennant notamment contrepartie ≥ ½ taux horaire de base pour chaque mois au cours duquel le délai est réduit – (possible en 1 fois sur 12 mois ou repos)	

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
MISE EN PLACE - Négociation préalable obligatoire en présence de délégués syndicaux - Mise en place par DUE possible après échec des négociations, après consultation des IRP	MISE EN PLACE - Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, mise en place subordonnée à la tentative de négociation d'un accord collectif, sauf échec lors des dernières NAO - À défaut d'accord, DUE possible après consultation du CSE	Possibilités d'alimentation du CET à l'initiative de l'employeur élargies Modification de la valorisation des éléments épargnés lorsque le CET est exprimé en argent
ALIMENTATION Alimentation par l'employeur possible : - pour les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, pour les entreprises exerçant des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charges	ALIMENTATION Alimentation par l'employeur possible : - pour les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail - pour les jours de congés payés excédant le congé principal et non pris en raison d'une incapacité de travail liée à une maladie ou accident, pro ou non pro, après information du salarié et sauf opposition de sa part	
VALORISATION Lorsque le CET est exprimé en argent les éléments sont revalorisés au taux du livret A de la caisse d'épargne majoré d'1/4 de point Art 11 ANB du 28 juillet 1998	VALORISATION ET TRANSFERT DES DROITS - Lorsque le CET est exprimé en argent, les éléments sont revalorisés au taux d'intérêt légal - Le salarié peut transférer ses droits sur les différents plans d'épargne, y compris sur les nouveaux régimes d'épargne retraite issus de la loi PACTE (PERECO, PERO) Art 118 à 126 NCC	

RÉMUNÉRATION

FÉVRIER 2022

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
ASSIETTE DE COMPARAISON NON-CADRES Tous les éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale CADRES Les AMG comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris des avantages en nature. Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire <i>Art 3, 6 et 9 Av. Mens. RP – Art 1, 4 et 11 Av. Mens. Seine-et-Marne Art 23 CCN des Ingénieurs et cadres</i>	ASSIETTE DE COMPARAISON - 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 - Exclusions : ▪ Prime d'ancienneté (incluant le complément éventuel) ▪ Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ▪ Contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (travail en équipes successives, astreinte, etc.) ▪ Prime exceptionnelle et bénévole ▪ Rémunération d'une invention de mission ▪ Frais professionnels ▪ Épargne salariale. PÉRIODE TRANSITOIRE FACULTATIVE - 1er 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 exceptionnelle de leur masse salariale (> à 5% concernant au minimum 25% de leur effectif), susceptible d'entraîner des difficultés économiques. Report de 6 ans au 1er janvier 2030 au plus tard (mécanisme annuel d'augmentation progressive du SMH minoré). <i>Art 138 à 141 NCC – Barème SMH en annexe 6 NCC</i>	Clarification des éléments pris en compte dans l'assiette de comparaison Mise en place d'une période transitoire facultative pour les entreprises de 150 salariés ou moins pour lesquelles l'application du barème unique entraînerait une hausse exceptionnelle de leur masse salariale

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques																						
PRINCIPES - Uniquement pour les non-cadres - Seuil de déclenchement à partir de 3 ans d’ancienneté et plafonnement à 15 ans d’ancienneté - S’ajoute au salaire réel - Varie avec l’horaire de travail (HS, temps partiel) - Mention sur le bulletin de paie	PRINCIPES - Uniquement pour les salariés des groupes d’emplois A à E - Maintien : ▪ Du seuil de déclenchement après 3 ans d’ancienneté et du plafonnement à 15 ans d’ancienneté ▪ De la variation avec l’horaire de travail (HS, temps partiel) ▪ De la majoration de 30% pour les non-cadres en forfait jours ▪ De la mention sur le bulletin de paie	Transformation de la PA et notamment révision de la formule de calcul pour l’adapter à la nouvelle classification qui ne repose plus sur des coefficients hiérarchiques mais sur 18 classes d’emplois Maintien de la négociation de la valeur du point au niveau territorial Plus de majorations pour certaines catégories (ouvriers / AM d’atelier) Dispositions transitoires pour les salariés en poste au 31 décembre 2023 si la nouvelle formule de calcul conduit à un montant inférieur : versement d’un complément																						
MODALITÉS DE CALCUL ① Valeur unique du point (négo annuelle GIM) x coefficient hiérarchique de l’emploi tenu = « salaire minimum hiérarchique » (SMH) ② SMH x X % (entre 3% et 15% selon ancienneté) = PA en € par mois (base 35h) - SMH majoré de 5% pour les ouvriers et de 7% pour les agents de maîtrise d’atelier - PA majorée de 30% pour les mensuels en forfait annuel en jours <i>Art 9 B et 15 Av. Mens. RP – Art 4 B et 13 Av. Mens. Seine-et-Marne – Art 8 de l’avenant relatif à « certaines catégories de Mensuels » (RP et Seine-et-Marne) – Art 14-3 ANB du 28 juillet 1998</i>	MODALITÉS DE CALCUL ① Valeur unique du point en € (négociée annuellement au niveau territorial) x taux selon la classe d’emploi (en %) x 100 = rémunération minimale hiérarchique (RMH) ② RMH x nombre d’année d’ancienneté (à partir de 3 ans et dans la limite de 15 ans = PA en € par mois (base 35h) <table><tr><th>Classe d’emplois</th><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th><th>8</th><th>9</th><th>10</th></tr><tr><th>Taux</th><td>1,45%</td><td>1,6%</td><td>1,75%</td><td>1,95%</td><td>2,2%</td><td>2,45%</td><td>2,6%</td><td>2,9%</td><td>3,3%</td><td>3,8%</td></tr></table> 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, en janvier 2024, un montant de prime d’ancienneté inférieur à celui perçu en décembre 2023. Complément versé mensuellement et attribué aussi longtemps qu’il n’a pas été rattrapé par le montant de la prime d’ancienneté nouvelle. <i>Art 142 et 143 NCC – Annexe 7 NCC Calcul de la prime d’ancienneté</i>	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%	
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%														

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
NON-CADRES MAJORATION D'INCOMMODITÉ POUR TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES AVEC ROTATION DE POSTE Conditions cumulatives : - Travail organisé en équipes successives - Avec rotation des postes - Comportant habituellement du travail de nuit - Au moins 6h de travail entre 22h et 6h → Majoration d'incommodité de 15% pour les heures entre 22h et 6h Principe de non cumul des avantages : pour apprécier si cette majoration est perçue, il est tenu compte des avantages particuliers déjà versés soit sous forme de primes d'équipes, soit sous tout autre forme. INDEMNITÉ DE PAUSE PAYÉE - Travail en équipes successives (avec ou sans rotation de poste) ou travail en application d'horaires spéciaux - Si arrêt de travail inférieur à 1h → Indemnité fixée à 30 minutes du taux horaire réel <i>Art 19 et 20 Av. Mens. RP – Art 17 et 18 Av. Mens. Seine-et-Marne</i>	CONTREPARTIE SALARIALE AU TITRE DU TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES Champ d'application Les salariés qui travaillent en équipes successives (2, 3, 4, 5, 6 équipes) : strictement successives (sans chevauchement), chevauchantes, fixes, tournantes Montant - Une prime d'un montant égal à la rémunération de 30 minutes sur la base du SMH - pour chaque poste accompli 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. <i>Art 144 NCC</i>	La contrepartie salariale vient remplacer l'indemnité de pause payée : 30 minutes sur la base du SMH et non plus de taux horaire réel Suppression de la majoration d'incommodité pour le travail organisé en équipes successives avec rotations de postes Pas réservés aux non-cadres mais à tout salarié qui répond aux conditions donc y compris des cadres (en décompte horaire) Simplification des conditions d'attribution, rationalisation et clarification
CADRES Néant		

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
TRAVAIL HABITUEL DE NUIT - Majoration de salaire réel au moins égale à 15% du salaire minimum prévu pour l'intéressé, pour les heures de travail effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage 22h – 6h, à condition que leur nombre soit au moins égal à 6 - Principe de non cumul : pour la vérification, il est tenu compte de tous les avantages salariaux versés au titre du travail de nuit ou au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit <i>ANB du 3 janvier 2002</i>	Champ d'application 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. 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 <i>Article 145 de la NCC</i>	Plage horaire donnant lieu à contrepartie étendue (21h-6h au lieu de 22h-6h)
TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT Champ d'application Uniquement pour les non-cadres Conditions - L'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit - Toutes les heures entre 22h et 6h - Pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité Montant Majoration d'incommodité de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires <i>Art 17 Av. Mens. RP – Art 15 Av. Mens. Seine-et-Marne</i>	Champ d'application Les salariés qui travaillent exceptionnellement de nuit Conditions - Heures de travail exceptionnellement réalisées la nuit ; - Sur la plage comprise entre 21h et 6h Montant - Majoration du salaire réel égale à 25% du salaire de base - Cette majoration n'exclut pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires Règle de non-cumul : lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs des majorations prévues pour travail exceptionnel de nuit, un dimanche ou un jour férié, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé <i>Art 146 NCC</i>	Pas réservé aux non-cadres mais à tout salarié qui répond aux conditions donc y compris des cadres (en décompte horaire) La plage de nuit donnant lieu à majoration pour travail exceptionnel comprend 1h de plus (elle commence à 21h au lieu de 22h) Pas de cumul des contreparties prévues au titre du travail exceptionnel de nuit, un dimanche ou un jour férié : application du plus favorable

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
CHAMP D'APPLICATION Uniquement pour les non-cadres	CHAMP D'APPLICATION Les salariés qui travaillent exceptionnellement un dimanche	Pas réservés aux non-cadres mais à tout salarié qui répond aux conditions donc y compris des cadres (en décompte horaire)
CONDITIONS - Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire légal - De façon exceptionnelle - Notamment pour exécuter un travail urgent	CONDITIONS Heure de travail réalisée sur la journée civile, un dimanche ou le jour de repos hebdomadaire attribué au salarié, pour chaque poste	Pas de cumul des contreparties prévues au titre du travail exceptionnel de nuit, un dimanche ou un jour férié : application du plus favorable Les majorations s'ajoutent aux éventuelles heures supplémentaires
MONTANT Majoration d'incommodité de 100 % incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires Non-cumul avec la majoration pour travail exceptionnel un jour férié Art 17 Av. Mens. Région Parisienne – Art 15 Av. Mens. Seine-et-Marne	MONTANT Majoration du salaire réel égale à 100 % du salaire de base (le cas échéant, sous déduction des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail habituel le dimanche) La majoration de salaire prévue au titre de la contrepartie salariale du travail exceptionnel le dimanche n'exclut pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires Règle de non-cumul : lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs des majorations prévues pour travail exceptionnel de nuit, un dimanche ou un jour férié, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé Art 146 NCC	

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
CHÔMAGE D'UN JOUR FÉRIÉ Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire, sans condition d'ancienneté <i>Art 26 Av. Mens. RP – Art 24 Av. Mens. Seine-et-Marne Art 2 ANB du 23 février 1982</i>	Néant	À défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, application du régime légal (art. L. 3133-3 CT : le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise)
TRAVAIL UN JOUR FÉRIÉ (AUTRE QUE LE 1^{ER} MAI) CHAMP D'APPLICATION Uniquement pour les non-cadres CONDITIONS Travail un jour férié autre que 1^{er} mai MONTANT - Majoration d'incommodité de 50 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires - OU repos payé d'égale durée Pas de cumul avec les majorations d'incommodité pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche <i>Art 26 Av. Mens. RP – Art 24 Av. Mens. Seine-et-Marne</i>	CHAMP D'APPLICATION Les salariés qui travaillent exceptionnellement un jour férié CONDITIONS Travail exceptionnel un jour férié MONTANT - Majoration du salaire réel égale à 50% du salaire de base - 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 des majorations prévues pour travail exceptionnel de nuit, un dimanche ou un jour férié, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé <i>Art 146 NCC</i>	Pas réservés aux non-cadres mais à tout salarié qui répond aux condition donc y compris des cadres (en décompte horaire) Pas de cumul des contreparties prévues au titre du travail exceptionnel de nuit, un dimanche ou un jour férié : application du plus favorable

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
NON-CADRES RÉGION PARISIENNE – INDEMNITÉ DE RESTAURATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL - Travail de nuit ou travail en horaire décalé + impossibilité pour le salarié de rentrer chez lui, ni d'avoir accès au restaurant d'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur - Nature de frais professionnel + Non versée si le salarié est absent, quelle qu'en soit la cause - Montant négocié chaque année avec le TGA (montant 2021 : 7,36€) <i>Art 18 Av. Mens. RP</i> SEINE ET MARNE – INDEMNITÉ DE PANIER - Mensuels qui effectuent au moins 6 heures de travail entre 22h et 6h ou mensuels qui, après avoir travaillé 9 heures, ou plus, de jour, prolongeront d'au moins 1h leur travail après 22h - Nature de frais professionnel - Montant négocié chaque année avec le TEGA (montant 2021 : 7,60€) <i>Art 16 Av. Mens. Seine-et-Marne</i>	INDEMNITÉ DE REPAS DE NUIT Champ d'application - Obligatoirement due pour tout salarié, travailleur de nuit, lorsque les heures de travail réellement effectuées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures sont au moins égales à 6 heures au cours de cette plage Montant - Égal au montant d'exonération établi chaque année par l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail (montant 2022 : 6,80€) Conditions d'attribution - Constitue un remboursement de frais professionnels : pas de versement les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation - Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant d'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur - Destinée à indemniser les dépenses supplémentaires de restauration <i>Art 147 NCC</i>	Indemnité de restauration sur le lieu de travail obligatoire uniquement pour les travailleurs de nuit, non-cadres ou cadres Maintien éventuel de l'indemnité de panier de jour par accord autonome territorial
CADRES Néant		

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
NON-CADRES Néant	INVENTIONS DE MISSION - 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) le cas échéant, sous la forme d'une prime versée en une ou plusieurs fois - Le droit au versement est ouvert à compter de la date de l'invention - L'employeur examine les modalités d'un éventuel complément de rémunération supplémentaire si l'invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise INVENTIONS ATTRIBUABLES - 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 - 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 - 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	Sécurisation Fixation d'un cadre minimal
CADRES - La rétribution de l'ingénieur ou cadre tient compte de cette mission, de ces études ou recherches et rémunère forfaitairement les résultats de son travail. - Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche, présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois		

Art 26 CCN des Ingénieurs et cadres

Art 148 à 151 NCC

Attention, création d'une garantie
conventionnelle individuelle de rémunération
dans la NCC

POURQUOI ?

Pour permettre aux salariés
de **conserver leur
rémunération** si
l'application de la nouvelle
CCN entraîne une baisse de
celle-ci

Pour permettre la mise en
œuvre du futur dispositif
conventionnel

DANS QUELS CAS ?

Dans tous les cas ...

... sauf en cas de
dénonciation sans accord
de substitution (application
de la garantie légale de
rémunération)

BÉNÉFICIAIRES ?

Les **salariés présents au
31/12/2023**

Exclusion des salariés
embauchés à partir du
01/01/2024

MONTANT ?

**Maintien d'un niveau
global de rémunération
perçu en 2023**
Photographie de la
rémunération globale au
31/12/2023

Rémunération perçue en
2023 **au titre du contrat de
travail** et des **dispositions
conventionnelles de
branche révisées/éteintes
et/ou dénoncées**

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques																											
Rémunération en application d'un % du SMIC fonction: - de l'âge de l'alternant, - et : • de l'année d'exécution du contrat pour les apprentis • du diplôme préparé pour les contrats de professionnalisation En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat le % applicable est réévalué au 1er jour du mois suivant la date anniversaire de l'alternant. <i>Art 22.1 et 30.1 ANB du 8 novembre 2019</i>	IDEM <i>Art 152.1.1 NCC</i>	- Les taux des pourcentages restent inchangés - La RAG est calculée sur la base des SMH de 4 familles et non plus sur la RAG de 3 groupe - Maintien de la règle de réévaluation de la rémunération en cas de changement de tranche en cours de contrat																											
La rémunération annuelle garantie correspond au pourcentage définit ci-dessus appliqué à la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective pour le classement correspondant. <table> <tr> <th></th><th>RAG</th><th>RAG de l'alternant</th></tr> <tr> <td>Groupe 1</td><td>Coefficient 140</td><td>mini coef 140 x % SMIC</td></tr> <tr> <td>Groupe 2</td><td>Coefficient 170</td><td>mini coef 170 x % SMIC</td></tr> <tr> <td>Groupe 3</td><td>Coefficient 215</td><td>mini coef 215 x % SMIC</td></tr> </table> <i>Art 22.2 et 30.2 ANB du 8 novembre 2019</i>		RAG	RAG de l'alternant	Groupe 1	Coefficient 140	mini coef 140 x % SMIC	Groupe 2	Coefficient 170	mini coef 170 x % SMIC	Groupe 3	Coefficient 215	mini coef 215 x % SMIC	IDEM avec référence aux SMH. La RAG correspond au produit entre la valeur du salaire minimum hiérarchique (SMH) prévue pour le classement correspondant et les pourcentages du SMIC fonction de l'âge de l'alternat et de l'année d'exécution du contrat ou du diplôme préparé. <table> <tr> <th></th><th>SMH</th><th>RAG</th></tr> <tr> <td>Famille 1</td><td>Groupe A Classe 1</td><td>SMH A1 x % SMIC</td></tr> <tr> <td>Famille 2</td><td>Groupe A Classe 2</td><td>SMH A2 x % SMIC</td></tr> <tr> <td>Famille 3</td><td>Groupe B Classe 3</td><td>SMH B3 x % SMIC</td></tr> <tr> <td>Famille 4</td><td>Groupe B Classe 4</td><td>SMH B4 x % SMIC</td></tr> </table> <i>Art 152.2 NCC</i>		SMH	RAG	Famille 1	Groupe A Classe 1	SMH A1 x % SMIC	Famille 2	Groupe A Classe 2	SMH A2 x % SMIC	Famille 3	Groupe B Classe 3	SMH B3 x % SMIC	Famille 4	Groupe B Classe 4	SMH B4 x % SMIC	
	RAG	RAG de l'alternant																											
Groupe 1	Coefficient 140	mini coef 140 x % SMIC																											
Groupe 2	Coefficient 170	mini coef 170 x % SMIC																											
Groupe 3	Coefficient 215	mini coef 215 x % SMIC																											
	SMH	RAG																											
Famille 1	Groupe A Classe 1	SMH A1 x % SMIC																											
Famille 2	Groupe A Classe 2	SMH A2 x % SMIC																											
Famille 3	Groupe B Classe 3	SMH B3 x % SMIC																											
Famille 4	Groupe B Classe 4	SMH B4 x % SMIC																											

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques										
ASSIETTE 1 - RAG base 35 heures 2 - Proratisation de la RAG en cas d'entrée ou de départ en cours d'année ou en cas de période de suspension non assimilée à du temps de travail effectif 3 - pour la vérification de la RAG est pris en compte l'ensemble des éléments bruts de salaire, toutes les sommes bruts figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations de sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel et bénévole <i>Art 30.2 ANB du 8 novembre 2019</i>	IDEM pour 1 et 2 3 - pour la vérification de la RAG est pris en compte l'ensemble des éléments de rémunération, y compris les avantages en nature Ne sont pas pris en compte : - la prime d'ancienneté, - Les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, - Les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail, - Les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole; - La rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission, la prime conventionnelle territoriale le cas échéant. <i>Art 152.2 NCC</i>	Même assiette que le droit commun										
PRIME D'ANCIENNETÉ Pas de dispositions spécifiques pour les alternants	Lorsqu'elle est due (alternant justifiant de 3 ans d'ancienneté), le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté applicable aux alternant est le suivant : <table><tr><th>Famille de classement</th><th>Famille 1</th><th>Famille 2</th><th>Famille 3</th><th>Famille 4</th></tr><tr><td>Taux</td><td>Classe d'emploi 1 (1,45%)</td><td>Classe d'emploi 2 (1,60%)</td><td>Classe d'emploi 3 (1,75%)</td><td>Classe d'emploi 4 (1,95%)</td></tr></table> <i>Art 153 NCC</i>	Famille de classement	Famille 1	Famille 2	Famille 3	Famille 4	Taux	Classe d'emploi 1 (1,45%)	Classe d'emploi 2 (1,60%)	Classe d'emploi 3 (1,75%)	Classe d'emploi 4 (1,95%)	La prime d'ancienneté est due pour les alternants justifiant de 3 ans d'ancienneté
Famille de classement	Famille 1	Famille 2	Famille 3	Famille 4								
Taux	Classe d'emploi 1 (1,45%)	Classe d'emploi 2 (1,60%)	Classe d'emploi 3 (1,75%)	Classe d'emploi 4 (1,95%)								

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES ALTERNANTS

Avant NCC	Après NCC	Ce qui change / Incidences pratiques
PRIME DE FIDÉLITÉ (CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION) Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée, le titulaire du contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle le contrat a été exécuté, il bénéficie après 12 mois d'exécution du nouveau contrat (CDD ou CDI) suivant le contrat de professionnalisation d'une prime de fidélité d'un montant égal à 5% de la valeur annuelle de la RAG applicable au salarié au terme de son contrat. <i>Art 31 ANB du 8 novembre 2019</i>	IDEM <i>Art 154 NCC</i>	Le principe du versement de la prime de fidélité demeure dans les mêmes termes
	COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION ÉVENTUEL (entrée en vigueur 01/01/2024) Un complément de rémunération est attribué pendant la durée d'exécution d'un contrat en alternance (apprentissage ou de professionnalisation) au salarié titulaire du contrat en alternance au 31/12/2023, si, au terme du contrat en alternance ou au 31/12/2024 au plus tard, pour la même durée du travail, sa rémunération annuelle garantie pour l'année 2024 est inférieure à celle au titre de l'année 2023. <i>Art 155 NCC</i>	En pratique, il appartiendra aux entreprises de s'assurer que pour les alternants titulaires d'un contrat au 31/12/2023 la RAG 2024 n'est pas inférieure à celle de 2023. Si tel est le cas un complément de rémunération devra être versé.