

RÉMUNÉRATION ET ACCESSOIRES

1. LES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1^{er} JANVIER 2024

Les nouveaux Salaires Minima Hiérarchiques (SMH)

Désormais la convention collective de la métallurgie prévoit **un barème de salaires minima unique et national pour les 18 classes d'emploi**.

Le barème ci-dessous est fixé pour une année civile et vaut pour un salarié à temps plein (base de 35h/semaine).

Cette grille de rémunération doit être révisée avant sa mise en application au 1^{er} janvier 2024 pour prendre en considération les évolutions du SMIC qui ont lieu depuis sa publication.

EXEMPLE



Prenons l'exemple purement fictif d'un emploi de juriste :

La cotation de l'emploi de juriste détermine le salaire minimal annuel brut qu'il doit percevoir s'il travaille 35 heures par semaine toute l'année.

Complexité de l'activité :	5
Connaissances :	6
Autonomie :	4
Contribution :	7
Encadrement-Coopération :	2
Communication :	3
Cotation	27

Cette rémunération est à proratisée en fonction du temps de travail réellement effectué par le salarié.

Un juriste à mi-temps effectuant 17,5 heures par semaine percevra, à minima, la moitié soit 12 200 euros.

Cotations	Groupes d'emplois	Classes d'emplois	Salaires minima hiérarchiques/an (brut)
6 à 9	A	1	19 420
10 à 12		2	19 700
13 à 15	B	3	20 300
16 à 18		4	21 200
19 à 21	C	5	22 300
22 à 24		6	23 500
25 à 27	D	7	24 400
28 à 30		8	26 400
31 à 33	E	9	28 400
34 à 36		10	31 400
37 à 39	F	11	32 500
40 à 42		12	34 300
43 à 45	G	13	37 400
46 à 48		14	41 000
49 à 51	H	15	44 000
52 à 54		16	49 000
55 à 57	I	17	56 000
58 à 60		18	64 500

Certains éléments de salaire sont exclus de l'assiette de vérification du SMH :

SONT EXCLUS



- **La prime d'ancienneté**
- **Les majorations pour travaux** pénibles, dangereux et insalubres;
- **Les primes de travail en équipe, primes d'astreinte** ou toutes autres contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail;
Les primes et gratifications ayant un caractère **exceptionnel et bénévole**
- La rémunération supplémentaire issue d'une **invention de mission**;
- **L'épargne salariale** (Intéressement, participation, etc.);
- Les remboursements de **frais**.

Tout autre élément de salaire est à prendre en compte !

EXEMPLE



Prenons l'exemple de notre juriste qui perçoit un salaire de 24 600 euros, y inclus une prime d'ancienneté de 300 euros.

La prime d'ancienneté étant exclue de l'assiette de comparaison, le montant du salaire à prendre en compte pour la vérification du SMH est 24 300 euros. Ainsi le SMH de 24 400 euros n'est pas respecté et l'employeur devra verser un complément de 100 euros bruts à ce salarié.

Les salariés en forfait jours et forfait heures

Pour les salariés sous convention de forfait, les montants des salaires (SMH) figurant au barème **sont majorés :**

- **de 15 %** pour les forfaits en heures sur l'année (dont la durée de travail hebdomadaire moyenne équivaut à un 35h majoré jusqu'à 10%)
- **de 30%** pour les forfaits en heures sur l'année (dont la durée de travail hebdomadaire moyenne équivaut à un 35h majoré jusqu'à 20%)
- **de 30 %** pour les forfaits en jours sur l'année.

Un barème adapté pour les cadres débutants

Les cadres débutants (groupe F) atteindront le salaire minima après 6 années d'ancienneté :

- **Après 2 ans :** le salaire est majoré de 4%
- **Après 4 ans :** le salaire est majoré de 8%
- **Au bout des 6 ans,** il atteint le salaire minimal hiérarchique prévu.

Ainsi, dès 2024, le calcul du barème de salaire minima hiérarchique des salariés cadres débutants (groupe d'emplois F) dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de 35 heures s'effectuera comme suit durant les 6 premières années du salarié **dans la même entreprise :**

	2 ans	4 ans	6 ans	
Classe	< 2 ans d'ancienneté	Entre 2 ans et moins de 4 ans d'ancienneté	Dès 4 ans et jusqu'à 6 ans d'ancienneté	SMH dès > 6 ans d'ancienneté
11	26 500 €	27 560 €	29 765 €	32 500 €
12	28 000 €	29 120 €	31 450 €	34 300 €

Salaire minima hiérarchique national

RÉMUNÉRATION ET ACCESSOIRES

2. UNE PÉRIODE DE TRANSITION POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 150 SALARIÉS

Au 1^{er} janvier 2024, le nouveau barème des salaires minima hiérarchiques va s'appliquer. Une mesure transitoire est toutefois prévue pour les employeurs de moins de 150 salariés.

Pourquoi ?



La convergence du mode de calcul des rémunérations pourra aboutir à une hausse de la masse salariale des entreprises, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Afin de lisser ces impacts, une période transitoire a été prévue pour les entreprises de moins de 150 salariés, sous conditions !

Quelles entreprises sont concernées ?

Sont concernées les entreprises de moins de 150 salariés pour lesquelles l'application du nouveau barème au 1^{er} janvier 2024 entraînerait une **hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5% concernant au minimum 25% de leur effectif.**

Comment cela s'apprécie ?

Une comparaison doit être effectuée dès la connaissance de la masse salariale 2023 et au plus tard avant le 31 mars 2024.

● **Les entreprises doivent déterminer leur masse salariale pour l'année 2023,** appréciée selon le salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1^{er} janvier 2023

● **Elles fixent ensuite la masse salariale prévisionnelle de 2024,** en fonction d'un effectif identique à celui ayant déterminé celle de 2023 mais en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1^{er} janvier 2024

● **Elles comparent, enfin, le niveau des 2 masses salariales afin d'obtenir un pourcentage d'augmentation**

→ *L'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise atteste cet impact potentiel sur la masse salariale 2023 de l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable en 2024 et des difficultés économiques que cela pourrait entraîner.*

Quel barème vont appliquer ces entreprises pendant la période transitoire ?

Ces entreprises appliqueront de manière progressive le barème national avec une date limite fixée au 1er janvier 2030

- En 2024, le barème national sera diminué du pourcentage de hausse de la masse salariale annuelle estimé (comme indiqué précédemment)
- et
- De 2025 à 2030, le barème de l'année précédente sera augmenté :
du pourcentage négocié de la grille nationale
+ 1,5 points

EXEMPLE



Si en 2025, la grille nationale est revalorisée de 2 %.

L'employeur appliquera la grille aménagée appliquée en 2024 augmentée de :
2% (pourcentage négocié de la grille nationale) + 1,5% (valorisation) soit de **3,5%**.

Après chaque année, l'employeur appliquera ces augmentations successives, jusqu'à ce que le montant de sa grille aménagée rattrape le montant de la grille nationale. A défaut, au plus tard au 1er janvier 2030, le barème national s'appliquera.

Quel sont les moyens de contrôle du CSE ?

Le comité social et économique, s'il existe, peut demander, à l'expert-comptable ou au commissaire aux comptes, de lui présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la masse salariale et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner.

L'UFIC et Explicite accompagnent les salariés et leurs représentants à appréhender la nouvelle convention collective de la métallurgie.

RÉMUNÉRATION ET ACCESSOIRES

3. LA GARANTIE INDIVIDUELLE DE RÉMUNÉRATION

Les partenaires sociaux ont prévu un mécanisme de garantie individuelle de rémunération pour les salariés présents au moment de l'application de la nouvelle convention collective nationale.

Quels sont les salariés concernés ?



Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail dans l'entreprise
au 31 décembre 2023.

Quel est le montant de la garantie individuelle de rémunération ?

Le mécanisme prévoit le **maintien du niveau global de la rémunération perçue en 2023** par l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Pour autant, toutes les sommes perçues en 2023 ne sont pas garanties.

La convention précise, parmi les sommes versées par l'employeur au salarié, les éléments de rémunération à prendre en compte dans l'assiette de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération :



PRIS EN COMPTE

- **le salaire de base** selon la durée contractuelle de travail, sans que soient exclues les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- **les contreparties salariales**, de toute nature, prévues par la branche ou dans le contrat de travail ;
- **les primes forfaitaires** prévues par la branche et par le contrat de travail ;
- **la partie des avantages en nature soumise à cotisations sociales**, prévus par la branche et par le contrat de travail, après évaluation de leur valeur monétaire.



NON PRIS EN COMPTE

- **la prime d'ancienneté** ;
- **les rémunérations variables liées à la réalisation d'objectifs**,
- **les remboursements de frais professionnels ; l'intéressement et la participation** ;
- les sommes versées à un **plan d'épargne** ;
- les sommes allouées pour le financement des **prestations de protection sociale complémentaire** ;
- la **contribution patronale à l'acquisition de chèques-vacances** dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- **certaines** avantages (tels que les options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux salariés de l'entreprise).

Comment se calcule-t-elle ?

2023 2024



A compter du 31 décembre 2024 (puis ensuite à la fin de chaque année civile) :

1. Le montant de la rémunération perçue par le salarié en 2024 sera comparé au montant qu'il percevait en 2023

- Si le salarié a été absent, le montant qu'il aurait perçu doit être reconstitué selon la durée de travail prévu au contrat.
- Si le salarié est arrivé en cours d'année 2023, la comparaison doit être proportionnelle au nombre de mois travaillés.

2. Si le montant de la rémunération perçue sur 2024 est inférieur à celui de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération (année 2023), une indemnité différentielle compensatrice sera versée en une seule fois dans les meilleurs délais (au plus tard avant fin janvier 2025).

L'UFIC et Explicite accompagnent les salariés et leurs représentants à appréhender la nouvelle convention collective de la métallurgie.

RÉMUNÉRATION ET ACCESSOIRES

4. LA PRIME D'ANCIENNETÉ

La convention collective nationale révisé le mode de calcul de la prime d'ancienneté des salariés non-cadres.

Quels sont les salariés concernés ?



La prime d'ancienneté est versée aux salariés non-cadres des classes 1 à 10.

Quelle est l'ancienneté minimum pour en bénéficier ?

La prime est versée à partir de 3 ans d'ancienneté et n'augmente plus après 15 ans d'ancienneté.

Comment calculer son montant ?

La prime d'ancienneté est un pourcentage du revenu minimum hiérarchique (le RMH).

valeur du point **X** **taux** **X** **100** **X** **Nombre d'années d'ancienneté**

Elle est négociée
tous les ans au
niveau territorial.

Classes d'emplois	Taux
1	1,45%
2	1,60%
3	1,75%
4	1,95%
5	2,20%
6	2,45%
7	2,60%
8	2,90%
9	3,30%
10	3,80%

EXEMPLE



Par exemple, un emploi de juriste à temps plein classé D7 avec une ancienneté de 7 ans, travaillant dans un territoire dont la valeur du point est de 5 euros aura droit à une prime d'ancienneté mensuelle calculée comme suit :

5 euros x 2.60% x 100 x 8 ans = 104 euros bruts par mois

La prime d'ancienneté peut-elle varier ?

- Le montant de la prime est proratisé à l'horaire de travail.
- Elle est majorée de 30% pour les non-cadres en forfait jours.

Que se passe-t-il si le nouveau mode de calcul de la prime est moins avantageux pour les salariés en poste avant le 01/01/2024 ?



Dans ce cas, la nouvelle convention prévoit l'attribution d'un complément si, pour la même durée du travail, l'application de la nouvelle formule de calcul, en janvier 2024, est moins avantageuse.

Le complément est versé mensuellement et jusqu'à ce que le montant de la nouvelle prime d'ancienneté le surpasse.

L'UFIC et Explicite accompagnent les salariés et leurs représentants à appréhender la nouvelle convention collective de la métallurgie.

RÉMUNÉRATION ET ACCESSOIRES

5. LES SUJÉTIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

La nouvelle convention collective nationale révisé les contreparties salariales liées à des sujétions particulières de travail.

Travail en équipes successives et travail exceptionnel le dimanche et jours fériés

	Travail en équipes successives	Travail exceptionnel le dimanche	Travail exceptionnel les jours fériés
Quel salarié ? 	Tout salarié (même les cadres en forfait heures)		
Les conditions ? 	Travaillant en équipes successives, avec ou sans chevauchement, fixes ou tournantes Sans arrêt de travail supérieur à une heure	Travaillant exceptionnellement le dimanche	Travaillant exceptionnellement un jour férié
Le montant ? 	Pour chaque poste accompli, contrepartie équivalente à la rémunération de 30 minutes sur la base du SMH*.	Majoration du salaire réel égale à 100% du salaire de base	Majoration du salaire réel égale à 50% du salaire de base
Les cas de cumul ? 	Cumulable avec les majorations horaires liées au travail exceptionnel Non cumulable 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.	On retient le taux le plus élevé quand le travail donne lieu à plusieurs majorations. Cette majoration n'exclut pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires	

*SMH : Salaires Minima Hiérarchiques

Travail et repas de nuit

	Travail habituel de nuit	Travail exceptionnel de nuit	Repas de nuit
Quel salarié ? 	Tout salarié (cadres et non cadres)		
Les conditions ? 	Les salariés qualifiés de «travailleurs de nuit» Pour les heures effectuées de 21h à 6h à condition que le salarié ait travaillé au moins 6h sur le poste	Avoir travaillé de nuit de 21h à 6h	Avoir travaillé de nuit de 21h à 6h (c'est un remboursement de frais professionnels) 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
Le montant ? 	Majoration du salaire réel égale à 15% du SMH pour chaque heure de travail réellement effectuée au cours de la plage horaire 21h-6h	Majoration du salaire réel égale à 25% du salaire de base	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 2023 : 7,10€)
Les cas de cumul ? 	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	On retient le taux le plus élevé quand le travail donne lieu à plusieurs majorations. Cette majoration n'exclut pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.	

Prime d'habillage et déshabillage

Elle équivaut à 50% du taux horaire du SMH applicable au salarié pour chaque semaine comportant un temps d'habillage et de déshabillage.

Elle 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.

L'UFIC et Explicite accompagnent les salariés et leurs représentants à appréhender la nouvelle convention collective de la métallurgie.



Créé en 2000, Explicite est un cabinet d'experts-comptables et experts en santé, membre du groupement Harmonium, riche de 60 collaborateurs.
 Vous souhaitez approfondir ce sujet ?
 N'hésitez pas à contacter Jean-Marc Lenglard : jm.lenglard@explicite-cse.fr



L'ARCHITECTURE DE L'ACCORD DU 07 FÉVRIER 2022

Dans le secteur de la métallurgie, les dispositions concernant les salariés sont aujourd'hui définies dans un empilement de textes (nationaux, statutaires, territoriaux) rendant la situation complexe pour les salariés et instaurant par là-même une insécurité juridique. Pendant 5 ans, les négociations des partenaires sociaux ont porté sur plusieurs thèmes. En résulte, une convention collective nationale indiquant les orientations à suivre et autorisant une grande liberté aux accords d'entreprises.

Aujourd'hui

Accords
nationaux

CCN
ingénieurs
& cadres

76 CC
territoriales



CCN
Sidérurgie

A partir de 2024

Principes et philosophie

Dialogue social de la branche et en entreprise

Classification

Contrat de travail

Durée de travail

Rémunération

Protection sociale

+ ACCORDS
AUTONOMES* =

SOCLE
COMMUN

*Les accords collectifs autonomes
portent sur un ou plusieurs thèmes
entrant dans le champ de la
négociation collective

MÉTHODOLOGIE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

L'accord du 7 février 2022 détaille une méthodologie de classification des emplois synthétisée ci-après. Elle s'appuie avant tout sur une description des emplois de l'entreprise qui sert de base à la cotation.

Classier un emploi étape par étape

- ❶ **Identifier** : recenser les emplois existants avec le niveau de différenciation requis et recueillir les données en situation de travail
- ❷ **Décrire** : formaliser les contenus réels de travail au travers des activités significatives
- ❸ **Communiquer** : transmettre les descriptifs d'emploi aux salariés concernés pour consultation et amendements si besoin
- ❹ **Coter** : évaluer les emplois avec chacun des 6 critères du référentiel d'analyse
- ❺ **Classer** : affecter chaque emploi à sa classe (18 classes de 1 à 18) puis à son groupe (9 groupes de A à I) permettant de déterminer une rémunération minimale.

