

Nouvelle CCN de la Métallurgie

Points de vigilance pour les salariés

La convention collective instaure un nouveau système de classification qui classe non plus les salariés mais les emplois occupés.

- Il n'existe pas de table de passage entre les systèmes actuels et le futur système.
- C'est l'employeur qui détermine le classement de chaque emploi (*voir fiche n°2*).

Le classement des emplois est donc crucial puisqu'il va impacter la classification de chaque salarié et donc sa rémunération et son évolution de carrière.

La procédure d'attribution du classement individuel de chaque salarié:

Lors de la première application de la nouvelle classification dans l'entreprise, l'employeur doit **notifier par écrit**, à chaque salarié, **le classement de son emploi**.

- Le salarié a **1 mois** pour demander des explications sur son classement
- L'employeur a **1 mois** pour lui indiquer, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant.

L'impact pour le salarié au moment du passage au nouveau système:

L'attribution du nouveau classement ne devrait pas conduire à une modification du contrat de travail **dès lors qu'elle ne s'accompagne pas d'une modification de l'emploi occupé**.

- L'accord du salarié n'est donc pas nécessaire

Pour rappel il faut distinguer « la modification du contrat de travail », qui implique l'accord du salarié, du « changement des conditions de travail » qui s'impose au salarié.

La fonction est un élément essentiel du contrat de travail, qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié car celui-ci est engagé pour occuper un emploi déterminé ou un poste d'une catégorie d'emploi déterminée. En revanche, un changement de tâche entrant dans la qualification du salarié n'entraîne pas de modification du contrat.

L'impact pour le salarié sur son évolution professionnelle:

3

Selon le nouveau système, le salarié ne pourra changer de classification que s'il occupe un emploi qui relève d'une autre classification.

L'évolution professionnelle ne reposera plus sur les "qualités propres" du salarié (ses diplômes, son ancienneté...). La progression du coefficient sera nécessairement liée à un changement d'emploi.

Modification ultérieure décidée par l'employeur

4

La nouvelle convention collective prévoit une disposition spécifique selon laquelle : « *lorsque la modification de l'emploi décidée par l'employeur est telle qu'elle emporte une modification de classement, elle constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail et nécessite l'accord exprès du salarié* ».

A contrario, cela signifierait que si la modification n'a pas d'impact sur la classification, elle n'entraîne pas une modification du contrat, ce qui ne correspond pas aux règles dégagées par la jurisprudence et rappelées au paragraphe 2.

Focus sur les Cadres :

Sont identifiés comme relevant de la catégorie professionnelle des cadres, les emplois classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.

Par conséquent, un salarié "cadre" perdra son statut si son emploi est coté dans un groupe d'emploi inférieur au Groupe F.

5

Pour ces salariés, la convention collective prévoit un maintien des avantages attachés au statut cadre, qui demeure tant que le salarié occupe le même emploi.

Attention:

Cela signifie que le maintien des avantages n'implique pas le maintien du statut cadre et que le salarié perdra le bénéfice du maintien en cas de changement d'emploi.

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	

Enjeux

Le CSE doit être vigilant et s'assurer que la définition des emplois correspond bien aux fonctions réellement exercées. De même, les salariés devront impérativement solliciter les explications mentionnées au 1^e paragraphe.

Retrouvez nos fiches sur notre site : www.esterre-avocats.fr