Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

L'ESSENTIEL

DE LA NOUVELLE CONVENTION

COLLECTIVE

NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE

EN FICHES PRATIQUES

Syndicat

cftc

MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH

site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

LES FICHES

Dispositions impératives / dispositions supplétives P.4

LA CLASSIFICATION

Qu'est-ce que la classification ?	Fiche 1-a	P.6
Les atouts de la nouvelle classification	Fiche 1-b	P.7
La fiche descriptive d'emploi	Fiche 1-c	P.8
Le référentiel	Fiche 1-d	P.9
La cotation de l'emploi	Fiche 1-e	P.10
L'échelle de classifications	Fiche 1-f	P.11

LES RÉMUNÉRATIONS

Comprendre son salaire minimum	Fiche 2-a	P.13
Les salaires minima annuels dans la métallurgie	Fiche 2-b	P.14
La nouvelle grille des salaires minima	Fiche 2-c	P.15
La prime d'ancienneté	Fiche 2-d	P.16
Calcul de la prime d'ancienneté	Fiche 2-e	P.17
Garantie du maintien de salaire	Fiche 2-f	P.18

LA PROTECTION SOCIALE

Prévoyance non-cadres	Fiche 3-a	P.20
Prévoyance cadres	Fiche 3-b	P.21

LA DURÉE DU TRAVAIL

Le forfait jour annuel	Fiche 4-a	P.23
Astreinte	Fiche 4-b	P.24
Le contingent annuel d'heures supplémentaires	Fiche 4-c	P.25

LE CONTRAT DE TRAVAIL

La durée de préavis sans démission	Fiche 5-a	P.27
Les durées de la période d'essai	Fiche 5-b	P.28
Les indemnités de licenciement	Fiche 5-c	P.29
Maintien de salaire après inaptitude	Fiche 5-d	P.30
Le préavis de licenciement	Fiche 5-e	P.31
Déplacement professionnel inhabituel	Fiche 5-f	P.32

LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Jours de congés supplémentaires	Fiche 6-a	P.34
Jours de congés pour événements familiaux	Fiche 6-b	P.35

LE DIALOGUE SOCIAL

L'utilisation des heures de délégation	Fiche 7-a	P.37
Communiquer avec les salariés	Fiche 7-b	P.38

QU'EST-CE QU'UNE DISPOSITION IMPÉRATIVE ?
QU'EST-CE QU'UNE DISPOSITION SUPPLÉTIVE ?

Les dispositions **impératives** sont les articles de la convention collective qui priment sur tout accord d'entreprise **qui serait moins favorable.**

Les dispositions **supplétives** sont les articles de la convention collective qui ne s'appliquent qu'en l'absence d'un accord d'entreprise. Elles ne s'appliquent donc pas si il existe un accord d'entreprise, même s'il est **moins favorable.**

L'ensemble de **nos fiches pratiques** précise le caractère impératif ou supplétif du sujet traité.

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

à savoir

Les domaines de la convention collective impératifs fixés par le code du travail sont les suivants :

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- La prévoyance ;
- Certaines mesures relatives au temps de travail (temps de pause, temps partiel…) ;
- Les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et de travail temporaire ;
- Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les conditions et la durée de renouvellement de la période d'essai ;
- Les modalités de poursuite des contrats de travail des salariés d'une entreprise en cas de changement d'employeur ;
- La mise à disposition d'un salarié temporaire ;
- La rémunération minimale du salarié porté et le montant de l'indemnité d'apport d'affaires;
- Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit.

Articles L. 2253-1 et suivants du code du travail

LA CLASSIFICATION

Syndicat cftc

MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH

site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

QU'EST-CE QUE LA CLASSIFICATION ?

La classification est une échelle qui permet d'analyser, de classer et de hiérarchiser les emplois (et non les salariés) dans les entreprises de la Métallurgie.

Attention : ce n'est ni un outil de management, ni d'évaluation de votre performance ou de votre manière de travailler.

Votre nouveau classement n'entraînera pas de diminution de votre rémunération.

LES 4 ÉTAPES DE VOTRE CLASSIFICATION

1. Analyse de votre emploi par votre employeur

2. Rédaction de votre fiche descriptive d'emploi

3. Cotation de votre emploi à partir des 6 critères suivants :
Complexité de l'activité /Connaissances /Autonomie / Contribution et encadrement / Coopération/ Communication

4 . Détermination de votre classification

à savoir

- Vous devrez être consulté après la rédaction de votre fiche descriptive d'emploi.
- Dès la notification de votre classement, vous disposez d'**un mois pour demander des explications.**
- Votre classification ne détermine qu'un **salaire minimum conventionnel.**

DISPOSITION IMPERATIVE

LES ATOUTS DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

La transparence : la nouvelle méthode de classification devient un outil compréhensible et accessible à tous. Le salarié est consulté sur la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe et peut demander le détail des critères qui ont été retenus pour déterminer son classement.

L'équité : la même méthode de classement sera désormais utilisée dans toutes les entreprises de la Métallurgie. **Les salariés qui occupent un emploi identique auront le même classement.**

AUCUNE INCIDENCE NÉGATIVE SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Pas de diminution de salaire.

La prime d'ancienneté est maintenue ou revalorisée en fonction d'un nouveau classement plus favorable.

Les possibilités d'évolution de carrière existeront au même titre qu'aujourd'hui.

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

Cette fiche se réfère à l'article 63.1 de la CCN

DISPOSITION IMPERATIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

LA FICHE DESCRIPTIVE D'EMPLOI

La fiche descriptive d'emploi représente un élément fondamental : c'est à partir de cette fiche que votre classification vous sera attribuée.

La jurisprudence précise que la classification doit correspondre à l'emploi réellement exercé. Cela signifie que **la fiche descriptive d'emploi doit refléter fidèlement et avec suffisamment de précision les fonctions de l'emploi occupé**.

QUELLES SONT LES MENTIONS DE LA FICHE DESCRIPTIVE D'EMPLOI ?

Missions(s) générale(s) / finalité

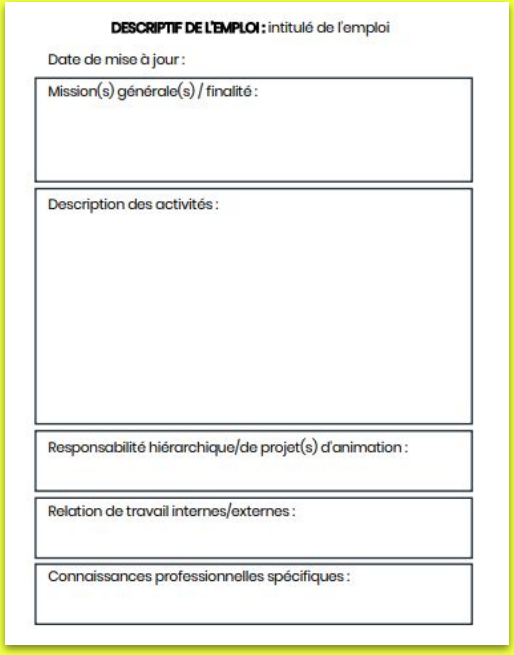
Description des activités significatives :

Responsabilité des activités :

Responsabilité hiérarchique de projet(s) d'animation :

Relations de travail internes/externes :

Connaissances professionnelles spécifiques :


DESCRIPTIF DE L'EMPLOI : intitulé de l'emploi

Date de mise à jour :

Mission(s) générale(s) / finalité :

Description des activités :

Responsabilité hiérarchique/de projet(s) d'animation :

Relation de travail internes/externes :

Connaissances professionnelles spécifiques :

Document présenté à titre d'exemple

à savoir

Cette fiche est rédigée par l'employeur et doit être transmise au salarié.

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

LE RÉFÉRENTIEL

DISPOSITION IMPERATIVE

FICHE 1-d : Thème classification

Cette fiche se réfère à l'article 60 de la CCN

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/ modèles* 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* majeurs 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 générales* dans plusieurs *disciplines*	L'emploi requiert de déterminer des *méthodes/procédés/* 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'appréciation individuelle 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 répertoriés, réalisation de *diagnostics* destinés à anticiper/ résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des *connaissances générales* 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/répartition/*appui/* supervision/*coordination des activités ou transmission* collective *de savoirs* et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés 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 répertoriés	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'exécuter 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

Cette fiche se réfère à l'article 61 de la CCN

LA COTATION DE L'EMPLOI

C'est la dernière étape avant la notification de votre emploi.

Il s'agit de la confrontation entre la fiche descriptive de l'emploi et les critères classants du référentiel.

Les 6 critères classants sont évalués de 1 à 10. La cotation résulte de l'addition des degrés retenus pour chacun des 6 critères, soit un résultat compris entre 6 à 60.

Désormais, votre nouvelle classification correspondra à une classe d'emploi et un groupe d'emploi, soit un chiffre et une lettre. Par exemple : D7.

Le tableau de l'échelle de classifications se trouve dans la fiche 1-f

à savoir

- Des emplois différents peuvent conduire à un résultat de cotation identique compte tenu des degrés retenus pour chacun des 6 critères.
- En cas de désaccord avec votre employeur sur votre nouveau classement, les voies de recours sont les mêmes qu'aujourd'hui : réclamation auprès de l'employeur, inspection du travail, conseil des prud'hommes.

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

Cette fiche se réfère à l'article 62 de la CCN

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

DISPOSITION IMPERATIVE

L'ÉCHELLE DE CLASSIFICATIONS

Cotations	Classes d'emploi	Groupes d'emploi
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 46	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 RÉMUNÉRATIONS

Syndicat cftc

MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH

site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

DISPOSITION IMPERATIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

COMPRENDRE SON SALAIRE MINIMUM ANNUEL

Attention à ne pas confondre le salaire minimum annuel prévu par la convention collective avec l'ensemble des rémunérations perçues sur un an de travail.

Pour calculer son salaire minimum annuel, il faudra donc soustraire de l'ensemble des rémunérations perçues sur un an un certain nombre de primes gratifications et majorations que l'on aura éventuellement touchées pendant l'année. C'est ce qu'on appelle **l'assiette de calcul du Salaire Minimum Hiérarchique.**

NE FONT PAS PARTIE DU SALAIRE MINIMUM ANNUEL :

- **La prime d'ancienneté** incluant l'indemnité compensatrice (voir fiche calcul 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;
- Primes et gratifications ayant un caractère **exceptionnel et bénévole** (par exemple une prime non récurrente d'une année sur l'autre);
- La rémunération supplémentaire au nom d'une **invention de mission;**
- **L'épargne salariale** (Intéressement, participation, etc.);
- Les remboursements de **frais.**

à savoir

- **Le salaire brut de base, le 13ème mois, ainsi que toutes les primes non indiquées ci-dessus,** sont donc à prendre en compte pour évaluer le montant du salaire minimum hiérarchique.

Cette fiche se réfère aux articles 138 à 141 de la CCN

DISPOSITION IMPERATIVE

LES SALAIRES MINIMA ANNUELS DANS LA MÉTALLURGIE

Les salaires minima hiérarchiques sont une **garantie minimale annuelle de salaire** fixée par la convention collective.

Ce sont des rémunérations planchers. Aucun salarié de la métallurgie ne pourra percevoir un salaire inférieur à ces montants.

Les salaires minima seront dorénavant négociés chaque année au niveau national par les fédérations syndicales et patronales.

Le tableau de la nouvelle grille des salaires minima se trouve dans la fiche 2-f

à savoir

- Cette grille sera renégociée en 2023 pour tenir compte des évolutions du SMIC et de l'inflation.
- La convention collective prévoit que le 1er niveau de la grille sera fixé sans méconnaître le niveau du SMIC.
- **Une période transitoire** (du 1er janvier 2024 au 1er janvier 2030) est prévue pour les **entreprises jusqu'à 150 salariés** et pour les **jeunes cadres débutants** (voir art.139 et 141).

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

DISPOSITION IMPERATIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

LA NOUVELLE GRILLE DES SALAIRES MINIMA

(valable à partir du 01/01/2024)

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	**21 700 €**
	2	**21 850 €**
B	2	**22 450 €**
	4	**23 400 €**
C	5	**24 250 €**
	6	**25 550 €**
D	7	**26 400 €**
	8	**28 450 €**
E	9	**30 500 €**
	10	**33 700 €**
F	11	**34 900 €**
	12	**36 700 €**
G	13	**40 000 €**
	14	**43 900 €**
H	15	**47 000 €**
	16	**52 000 €**
I	17	**53 900 €**
	18	**68 000 €**

DISPOSITION SUPPLETIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Les salariés non-cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle à partir de 3 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

CE QUE PRÉVOIT LA CONVENTION COLLECTIVE

Les salariés déjà embauchés bénéficieront d'une prime d'ancienneté **équivalente ou parfois supérieure** à celle dont ils bénéficiaient jusqu'à présent.

Les nouveaux salariés **bénéficieront également de la prime d'ancienneté.**

La prime d'ancienneté **est toujours calculée à partir d'une valeur du point** déterminée annuellement dans chaque territoire.

La **formule de calcul** s'adapte à la nouvelle grille de classification.

à savoir

- La valeur du point est négociée chaque année dans les territoires (départements…), elle est donc susceptible d'évoluer tous les ans.
- Si vous faites des heures supplémentaires, votre prime d'ancienneté augmentera.
- La prime d'ancienneté doit figurer sur une ligne distincte de votre bulletin de salaire.
- Si le montant de votre prime d'ancienneté est inférieur à celui perçu au 31/12/2023 en raison de la seule entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, **une indemnité compensatrice** vous sera obligatoirement versée.
- La prime d'ancienneté ne concerne que les **catégories de salariés non-cadres.**

Anciennes dispositions applicables :
La prime d'ancienneté était prévue et encadrée par l'accord national du 10 juillet 1970 à l'article 8.

DISPOSITION SUPPLETIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Le principe du mode de calcul de la prime d'ancienneté est adapté à la nouvelle convention collective.

COMMENT CALCULER SA PRIME D'ANCIENNETÉ ?

Prendre la valeur du point

qui est négociée chaque année dans les territoires

la multiplier

par le taux de sa classe d'emploi *(déterminé par sa classification)

et multiplier le tout par

le nombre d' années d'ancienneté

égale

sa prime d'ancienneté

*

Classe d'emploi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux en %	1,45	1,6	1,75	1,95	2,2	2,45	2,6	2,9	3,3	3,8

à savoir

La valeur du point fera l'objet d'une **négociation annuelle et continuera d'être fixée par un accord territorial.**

Exemple :
La valeur du point en Région Parisienne est de **5,20 €.**
Un salarié sur la **classe d'emploi 5** et avec **6 ans d'ancienneté** percevra : **68.64 €** de prime d'ancienneté (5.20 x 2,2 x 6) .

DISPOSITION IMPERATIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

GARANTIE DE MAINTIEN DE SALAIRE

Il s'agit d'une revendication qui protège les salariés contre toute perte de rémunération.

AUCUNE PERTE DE RÉMUNÉRATION

- La nouvelle convention collective de la métallurgie prévoit une garantie individuelle de rémunération pour **les salariés en poste au 31 décembre 2023.**
- Ce sont les **articles 157 à 164** de la nouvelle convention collective qui la garantissent.
- A compter du 31 décembre 2024, le montant de la rémunération annuelle perçue par le salarié doit être **comparé à la rémunération qu'il aurait perçue au titre de l'année 2023**. Cette comparaison de rémunération d'une année à l'autre s'effectuera jusqu'à disparition de l'indemnité différentielle.
- En cas de différence, le salarié devra percevoir une **indemnité différentielle.**

à savoir

En cas de litige avec votre employeur au sujet du maintien de votre salaire suite au passage à la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie :

- **Contactez le délégué de la CFTC de Mahle Rouffach**

LA PROTECTION SOCIALE

Syndicat cftc

MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH

site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

DISPOSITION IMPERATIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

PRÉVOYANCE NON CADRES

La nouvelle convention collective se dote d'une protection sociale complémentaire : la prévoyance, qui augmente les périodes de prise en charge financière en cas d'aléas de la vie tels que la maladie, les accidents, l'invalidité ou le décès.

LES PÉRIODES D'INDEMNISATION

Ancienneté	Durée d'indemnisation	Taux d'indemnisation	Relais prévoyance
1 à 5 ans	90 jours	100 %	**75% jusqu'à la fin de l'arrêt maladie**
5 à 10 ans	120 jours	100 %	
10 à 15 ans	120 jours	100 %	
+ de 15 ans	180 jours	100 %	

à savoir

- Garantie invalidité : 70 % du salaire brut en 2ème et 3ème catégories (42 % invalidité 1ère catégorie).
- Capital décès : 100 % du salaire brut annuel.
- Rente éducation : de 4 à 8 % du salaire de référence en fonction de l'ancienneté sur la base du plafond SS (3 428 euros bruts /mois pour 2022).

Cette fiche se réfère aux articles 165 à 166 de la CCN et annexe 9

DISPOSITION IMPERATIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

PRÉVOYANCE CADRES

La nouvelle convention collective se dote d'une protection sociale complémentaire : la prévoyance, qui augmente les périodes de prise en charge financière en cas d'aléas de la vie tels que la maladie, les accidents, l'invalidité ou le décès.

LES PÉRIODES D'INDEMNISATION

Ancienneté	Durée d'indemnisation	Taux d'indemnisation	Relais prévoyance	
1 à 5 ans	90 jours	100 %	**100 % jusqu'à 180 jours**	**75 % jusqu'à la fin de l'arrêt maladie**
5 à 10 ans	120 jours	100 %		
10 à 15 ans	150 jours	100 %		
+ de 15 ans	180 jours	100 %		

à savoir

- Garantie invalidité : 75 % du salaire brut en 2ème et 3ème catégories (45 % invalidité 1ère catégorie).
- Capital décès : 200 % salaire brut annuel.
- Rente éducation : de 4 % à 8 % du salaire de référence en fonction de l'ancienneté.

LA DURÉE DE TRAVAIL

Syndicat cftc

MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH

site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

DISPOSITION SUPPLETIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

LE FORFAIT JOUR ANNUEL

C'est un dispositif particulier d'organisation du temps de travail, basé sur un nombre maximal de journées travaillées dans l'année.

La convention collective prévoit que le forfait jour annuel s'adresse aux salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, quelle que soit leur classification.

LES PRINCIPALES RÈGLES DU FORFAIT JOUR

Votre nombre maximal de journées travaillées est de **218 jours / an.**

Vous pouvez organiser votre temps de travail
par journée ou par demi-journée.

Votre rémunération est forfaitaire
et ne dépend pas du nombre de jours travaillés dans le mois.

Votre rémunération tient compte de **votre niveau de responsabilité.**

Aucune absence inférieure à une demi-journée (suspension du contrat de travail) ne peut entraîner de diminution de salaire.

à savoir

- La durée légale du travail ainsi que les durées maximales quotidiennes ou hebdomadaires **ne s'appliquent pas aux salariés au forfait jour.**
- Pour éviter tout abus, la convention collective institue une **obligation de contrôle** de votre charge de travail, de votre temps de travail et de votre temps de repos.
- La convention collective prévoit également un **entretien annuel spécifique obligatoire** pour évoquer votre rémunération, votre organisation et votre charge de travail. Il s'agit d'un échange spécifique distinct de l'entretien annuel ou professionnel.

Anciennes dispositions applicables :
Le forfait en jours annuel était prévu et encadré par l'accord national du 28 juillet 1998 à l'article 14.

Cette fiche se réfère à l'article 96.2 de la CCN

DISPOSITION SUPPLETIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

L' ASTREINTE

L'astreinte correspond à une période pendant laquelle le salarié doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail pour son entreprise. Le salarié d'astreinte n'a pas l'obligation d'être sur son lieu de travail.

COMMENT CALCULER VOTRE INDEMNITÉ D'ASTREINTE PRÉVUE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE ?

LE MONTANT DE VOTRE INDEMNITÉ (par période d'astreinte)

=

SALAIRE MINIMUM ANNUEL CORRESPONDANT À VOTRE CLASSIFICATION *

voir fiche 2-c

DIVISÉ PAR 12 ET PAR 151,67

12 = Nombre de mois dans l'année
151,67 = Moyenne des heures travaillées par mois sur un an

à savoir

- En cas d'intervention pendant votre astreinte vous percevrez : le **montant de votre indemnité + votre salaire horaire x temps d'intervention.**
- Si vous avez effectué l'astreinte durant un jour de repos, vous **multiplierez par deux le montant de votre indemnité.**
- Vous pouvez cumuler vos indemnités d'astreinte **sur un an maximum.**
- Votre indemnité peut être convertie après accord de l'employeur en un **repos équivalent.**

DISPOSITION SUPPLETIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

LE CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le contingent annuel d'heures supplémentaires constitue un volume d'heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par du repos. Au-delà de ce volume d'heures annuel, un repos obligatoire est prévu par la loi.

LE CONTINGENT PRÉVU PAR LA CONVENTION COLLECTIVE

220 h /an
(ou 175 h / an pour les salariés dont le temps de travail est annualisé)

Les 8 premières heures / semaine sont **majorées de 25 %.**
Les heures suivantes sont **majorées de 50%.**

+

si l'activité le justifie

80 h sur 2 ans

Les 8 premières heures / semaine sont **majorées de 50 %.**
Les heures suivantes sont **majorées de 75%.**

à savoir

- L'employeur devra consulter les représentants du personnel avant de faire effectuer aux salariés d'autres heures supplémentaires **au-delà de ce contingent légal.**
- Les entreprises pourront mobiliser un contingent supplémentaire de 150 heures **mais uniquement sur la base du volontariat et un refus du salarié ne pourra pas faire l'objet ni d'une sanction ni d'un licenciement.**
- **Le paiement majoré** des heures supplémentaires aux salariés dont le temps de travail est annualisé **est effectué en fin d'année**. Le taux de majoration reste le même (25 et 50%).

Anciennes dispositions applicables :
L'accord national de la Métallurgie en date du 29 juillet 1998 prévoyait déjà un contingent de 200 heures et de 175 heures pour les salariés en annualisation du temps de travail.

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Syndicat cftc

MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH

site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

Cette fiche se réfère à l'article 74 de la CCN

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

DISPOSITION IMPERATIVE

LA DURÉE DE PRÉAVIS DE DÉMISSION

La démission doit être claire et non équivoque. Il est fortement conseillé de la rédiger par écrit et de l'envoyer à l'employeur avec accusé de réception ou de la remettre en main propre contre recepissé.

Le préavis permet à l'entreprise de s'organiser pour le remplacement du salarié démissionnaire. Sa durée varie en fonction de la classification.

DURÉE DES PRÉAVIS

Groupe d'emploi	Durée du préavis
A et B	2 semaines
C	1 mois
D, E	2 mois
F,G,H,I	3 mois

à savoir

- L'exécution du préavis est obligatoire pour le salarié. A défaut, celui-ci devra une indemnité compensatrice à son employeur.
- Il est possible de réduire la durée du préavis d'un commun accord des parties.
- Si l'employeur souhaite imposer l'inexécution du préavis de démission, il devra au salarié une indemnité compensatrice équivalente.

Cette fiche se réfère à l'article 70.3 de la CCN

DISPOSITION IMPERATIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

LES DURÉES DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Les règles de la période d'essai sont fixées par le code du travail. La convention collective fixe la durée de la période maximum, renouvellement compris.

Son renouvellement n'est envisageable que si celui-ci est également prévu au contrat de travail et avec l'accord des parties.

LA DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI DÉPEND DU NIVEAU DE LA CLASSIFICATION DE L'EMPLOI.

Groupe d'emploi	Période d'essai initiale maxi	Renouvellement maxi	Durée totale maxi
A et B	2 mois	Pas de renouvellement	**2 mois**
C	2 mois	1 mois	**3 mois**
D	3 mois	1 mois	**4 mois**
E	3 mois	2 mois	**5 mois**
F,G,H,I	4 mois	2 mois	**6 mois**

à savoir

- Par principe, la rupture de la période d'essai ne nécessite pas de justification (ni de la part de l'employeur, ni de la part du salarié).
- Les délais de prévenance sont réduits par rapport à la rupture d'un contrat de travail (entre 24 et 48 heures pour le salarié).
- Sous certaines conditions, en cas de rupture par l'employeur, le salarié a le droit de s'absenter pour chercher un emploi (Art. 70.5.3 de la convention collective).

Cette fiche se réfère à l'article 75.3 de la CCN

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

DISPOSITION SUPPLETIVE

LES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Sauf en cas de faute grave ou lourde, et s'il justifie d'une ancienneté d'au moins huit mois, tout salarié a le droit à une indemnité de licenciement.

Le montant de cette indemnité varie en fonction de l'ancienneté et de la catégorie cadre ou non cadre.

MONTANT DES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

	Période 1	Période 2
Non Cadre	**Jusqu' à dix ans d'ancienneté***	**A partir de dix ans d'ancienneté***
	1/4 du mois de salaire par année d'ancienneté	1/3 du mois de salaire par année d'ancienneté
Cadre	**Moins de 8 ans d'ancienneté**	**Au moins égal à 8 ans**
	1/4 du mois de salaire par année d'ancienneté	1/5 du mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 7 ans
		3/5 du mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 7 ans

* Le montant total de l'indemnité s'apprécie toujours en additionnant la période 1 et la période 2. Par exemple : un non cadre qui a 15 ans d'ancienneté obtiendra ¼ d'un mois de salaire multiplié par 9 auquel il ajoutera ⅓ d'un mois de salaire multiplié par 6.

à savoir

- Pour calculer l'indemnité, il convient de tenir compte du salaire moyen des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois s'ils sont plus favorables.
- Pour les salariés cadres, la convention collective prévoit des majorations de l'indemnité de licenciement en fonction de l'âge et de l'ancienneté (cf Art 75.3.3).

DISPOSITION SUPPLETIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

MAINTIEN DE SALAIRE APRÈS INAPTITUDE

En cas d'inaptitude constatée par un médecin du travail à occuper la fonction pour laquelle il est employé, **un salarié doit se voir proposer un nouveau poste par son employeur.**

Si l'emploi proposé n'est pas rémunéré à la même hauteur que le précédent, le salarié bénéficiera d'un **maintien de salaire pendant une période qui évolue en fonction de son ancienneté, avant d' être rémunéré au salaire de son nouvel emploi.**

PÉRIODES DE MAINTIEN DE SALAIRE APRÈS INAPTITUDE :

- A partir d'1 an d'ancienneté: **3 mois de maintien de salaire ;**
- De 3 à 5 ans d'ancienneté: **4 mois de maintien de salaire ;**
- A partir de 5 ans d'ancienneté: **6 mois de maintien de salaire.**

à savoir

- Le salarié peut **refuser une proposition de poste** qui lui impose une modification de son contrat (baisse de qualification et/ou baisse de salaire par exemple).
- En cas de refus de la proposition de reclassement, **l'employeur procédera au licenciement**.
- L'employeur doit tout mettre en œuvre pour proposer un autre poste à un salarié considéré inapte par la médecine du travail, mais i**l ne s'agit pas d'une obligation de résulta**t. Si aucun poste n'est disponible, le salarié ne sera pas reclassé.

DISPOSITION SUPPLETIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

PRÉAVIS DE LICENCIEMENT

Le licenciement est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur qui doit toujours être justifiée.

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, l'employeur doit respecter une durée de préavis fixée par la convention collective.

L'ÉCHELLE DE CLASSIFICATIONS

Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée de préavis
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E	Tout âge	3 mois calendaires
	Groupes d'emplois F,G,H et I	Moins de 50 ans	3 mois calendaires
		50 ans et moins de 55 ans	4 mois calendaires
		Au moins 55 ans	6 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Groupes d'emplois F,G,H et I	50 ans et moins de 55 ans	6 mois calendaires

à savoir

- Si l'employeur dispense le salarié du préavis, il devra verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à la durée du préavis.
- Si le salarié a exécuté la moitié de la durée du préavis, il n'est pas tenu d'exécuter la fin de ce préavis s'il se trouve dans l'obligation d'occuper son nouvel emploi.
- Pendant la période de préavis de licenciement, le salarié a droit à 2h30 d'autorisation d'absence rémunérée par jour pour rechercher un nouvel emploi.

DISPOSITION SUPPLETIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL INHABITUEL

Lorsque le temps de déplacement dépasse la durée habituelle du trajet entre le domicile et le lieu de travail, celui-ci fait l'objet d'une contrepartie. C'est notamment le cas lors d'une formation, d'une réunion extérieure ou d'un séminaire.

Cette contrepartie s'ajoute aux remboursements des frais professionnels : chambre d'hôtel, billet de train ou repas.

LES DIFFÉRENTS CAS DE FIGURE

- SI vous êtes amené à vous déplacer pendant une période de travail, vous devrez être rémunéré comme pour du temps de travail effectif.
- Si votre temps de déplacement inhabituel est inférieur à 30 minutes, il ouvre droit à une contrepartie obligatoire fixée par l'entreprise après consultation du CSE.
- Si votre temps de déplacement inhabituel est supérieur à 30 minutes, ce temps excédentaire est indemnisé sur la base du salaire minimum applicable au salarié (voir fiche "La nouvelle grille de salaire minima"). Par exemple : 4 heures de déplacement équivaudront à 4 heures de travail au salaire minima ou 4 heures de repos.
- Pour un salarié classé au niveau B3, le salaire minimum est égal à 20 300 €/an soit, 11.15€ de l'heure. S'il a effectué un déplacement exceptionnel d'une durée de 4 heures, il sera donc indemnisé d'un montant de 44.6 €

à savoir

Les salariés en forfait jours annuel bénéficient également d'une contrepartie en repos ou en salaire selon le nombre de jours de déplacement professionnel inhabituel effectués dans l'année (Art. 129.2)

LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Syndicat cftc

MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH

site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

Cette fiche se réfère à l'article 89 de la CCN

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

DISPOSITION SUPPLETIVE

JOURS DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

La convention collective prévoit un certain nombre de j**ours de congés supplémentaires qui s'ajoutent aux jours de congés légaux.**

DES JOURS DE CONGÉS EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ :

Tous les salariés ayant **deux ans d'ancienneté** dans l'entreprise ont droit à **1 jour de congé supplémentaire par an**.

Tous les salariés âgés **de plus de 45 ans et ayant deux ans d'ancienneté** dans l'entreprise ont droit à **2 jours de congés supplémentaires par an.**

Tous les salariés âgés **de plus de 55 ans et ayant vingt ans d'ancienneté** dans l'entreprise ont droit à **3 jours de congés supplémentaires par an.**

Tous les salariés **au forfait jours ou au forfait en heures sur l'année et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise** ont droit à **1 jour de congé de plus par an** (cumulable avec les jours de congés supplémentaires indiqués ci-dessus).

à savoir

- **Le salarié déjà en poste le 1er janvier 2024 lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective** qui bénéficiera de plus de jours de congés supplémentaires que ceux évoqués ci-dessus **conservera le nombre de jours acquis.**
- Les salariés qui auraient dû obtenir des jours de congés supplémentaires selon l'ancienne convention collective entre janvier 2024 et décembre 2029 les obtiendront tout de même si l'entrée en vigueur des nouvelles règles est moins favorable (Art 89.4.2 alinéa 4).

Cette fiche se réfère à l'article 90 de la CCN

DISPOSITION SUPPLETIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

JOURS DE CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Tout salarié a droit, sans condition d'ancienneté et sans justificatif, à des jours de congés exceptionnels pour des événements familiaux.

Jours ouvrables prévus par le code du travail		
1°	Mariage d'un enfant	1 jour
2°	Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par Pacte Civil de Solidarité	3 jours
3°	Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
4°	Décès d'un enfant âgé de plus de 25 ans, sans enfant lui-même	5 jours
5°	Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou deuil d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours
6°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin	3 jours
7°	Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
8°	Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours
Jours prévus par le Code du travail (ouvrés)		
9°	Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours
Jours conventionnels (calendaires)		
10°	Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	Une semaine
11°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin en cas d'enfant(s) à charge (non cumulable avec les jours décès prévus au 6° du présent article)	5 jours
12°	Décès d'un grand-parent	1 jour
13°	Décès d'un petit-enfant	1 jour

à savoir

Le salaire est maintenu à 100% pendant ces congés.

LE DIALOGUE SOCIAL

Syndicat cftc

MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH

site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

Cette fiche se réfère aux articles 57 et 58 de la CCN

DISPOSITION SUPPLETIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

L'UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Les salariés exerçant un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise disposent d'un crédit d'heures leur permettant d'exercer leur mandat. L'utilisation de ces heures est encadrée par la loi.

2 CAS PARTICULIERS PRÉCISÉS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE

1. **Les membres de la C.S.S.C.T. (commission santé sécurité conditions de travail)** peuvent dépasser leurs heures de délégation en cas de **circonstances particulières d'ampleur nationale ou territoriale** (crise sanitaire, catastrophe climatique, restructuration d'entreprise…), et ce **sans avoir à en apporter la preuve.**

2. **Les salariés au forfait jour** titulaires d'un mandat peuvent librement utiliser leur crédit d'heures de délégation **à l'heure, à la demi-journée ou à la journée.**

à savoir

- **Les membres du CSE** peuvent aussi dépasser leurs heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles (même si elles ne sont pas d'ampleur nationale ou territoriale).
- Il appartient aux membres du CSE de justifier de **la bonne utilisation** de ces heures exceptionnelles.

Cette fiche se réfère à l'article 50.3 de la CCN

DISPOSITION SUPPLETIVE

Syndicat cftc
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
site: www.cftcbehrfrance.fr
email: contact@cftcbehrfrance.fr

COMMUNIQUER AVEC LES SALARIÉS

La convention collective prend en compte l'évolution des métiers et le développement du télétravail en facilitant la communication numérique entre les représentants du personnel et les salariés.

CRÉATION D'UNE BOÎTE MAIL POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Tous les représentants du personnel bénéficieront d'une messagerie électronique **mise à disposition par l'entreprise.**

Cette boîte mail permettra de communiquer avec les salariés **sous réserve de respecter leur liberté d'accepter ou de refuser un message.**

à savoir

- Ce droit ne s'applique qu'en l'absence **d'accord d'entreprise** sur ce sujet.
- Si une **charte de bonne utilisation des outils informatiques** existe dans l'entreprise, il convient évidemment d'en respecter les règles.