

Info-Flash

Evolution du dispositif conventionnel

Mercredi 03 janvier 2024
Numéro 2024– EDC 01

⇒ **Version consolidée CCNM au 3 novembre 2023**

Nous mettons à votre disposition la Convention collective nationale de la métallurgie dans sa version consolidée au 3 novembre 2023.

Ce document est disponible sur simple demande sur le site internet de la Plateforme juridique.

⇒ **Astreinte : fin des décisions unilatérales au 1er janvier 2024**

Jusqu'à présent, faute de dispositions conventionnelles dans la branche, les entreprises qui souhaitent mettre en place un régime d'astreinte, devaient **soit conclure un accord collectif d'entreprise, soit mettre en place l'astreinte par décision unilatérale**, en application des dispositions supplétives du Code du travail.

Se pose la question du sort de ces décisions unilatérales au 1er janvier 2024 dans la mesure où la CCNM prévoit désormais des dispositions en matière d'astreinte.

De telles décisions unilatérales ne semblent pas pouvoir être maintenues, dès lors que le Code du travail prévoit que celles-ci ne sont applicables qu'à défaut d'accord collectif (priorité est donnée à l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, de branche).

Pour continuer à avoir recours à l'astreinte, l'entreprise sera donc tenue d'appliquer les dispositions de la CCNM du 7 février 2022 modifiée. D'un point de vue opérationnel, l'entreprise doit donc :

- **Mettre fin à sa décision unilatérale d'entreprise,**
- **Si l'entreprise souhaite continuer à recourir à l'astreinte, elle devra appliquer les dispositions de la nouvelle convention collective, et formaliser cette application par une nouvelle décision unilatérale d'entreprise.**

Nous consulter pour plus de précisions.

⇒ **Forfaits jours et heures sur l'année : fin des décisions unilatérales au 1er janvier 2024**

L'article 127 de la CCNM du 7 février 2022 modifiée prévoit **qu'à compter du 1er janvier 2024, lorsque des conventions de forfait ont été conclues dans l'entreprise sur le fondement de l'accord national de branche (ANB) du 28 juillet 1998 (abrogé au 1er janvier 2024), ces dernières peuvent valablement se poursuivre sans qu'il y ait lieu de requérir à nouveau l'accord du salarié.**

Attention, si l'application directe de l'ANB du 28 juillet 1998 a fait l'objet d'une **décision unilatérale de l'employeur**, les conventions de forfait conclues sur la base de cette décision unilatérale sont bien maintenues au 1er janvier 2024 mais si l'entreprise souhaite conclure de nouvelles conventions de forfait à compter de cette date, elle devra prendre une nouvelle décision unilatérale.

Nous consulter pour plus de précisions.