

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DEPLOIEMENT ET A
L'ADAPTATION DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DE LA METALLURGIE**

L'une d'une part

L'entreprise SEGULA GLOBAL SERVICES,
Ayant son siège social situé 19 rue d'Arras 92000 Nanterre et l'ensemble de ses
établissements présents et à venir,

Représentée par Marine COLLEDANI, agissant en qualité de Directrice des Ressources
Humaines,


Ci-après désignée « l'Entreprise »
ou « la Société » ou « la société
SGS »,

L'autre part,

L'organisation syndicale FO
Représentée par Monsieur Philippe COLOMBIER et Monsieur Eddy HERVAULT, Délégués
syndicaux

Ci-après dénommées « les Parties »

Il a été convenu ce qui suit :

H.C. 

PREAMBULE :

Le 7 février 2022, l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) et trois des quatre organisations syndicales représentatives de la branche – la CFDT, la CFE-CGC et FO – ont signé la Nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie (NCCNM) qui s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

Applicable au 1^{er} janvier 2024, cette convention collective Unique, a pour but d'uniformiser et d'harmoniser les pratiques de l'ensembles des sociétés dépendant de cette branche.

Cette nouvelle convention collective est venue remplacer l'ensemble des textes conventionnels de branches, et notamment les conventions de la Métallurgie existant au niveau territorial, complété toutefois par des accords autonomes nationaux ou territoriaux portant sur certaines spécificités.


Elle comporte principalement neuf thématiques de révision :

- Principes et architecture ;
- Classification ;
- Temps de travail ;
- Santé et conditions de travail ;
- Relations individuelles de travail ;
- Emploi et formation ;
- Protection sociale ;
- Rémunération ;
- Dialogue social en entreprise.

Conscientes de la complexité entre les anciennes dispositions, les dispositions transitoires, les nouvelles dispositions et les disposition territoriales, les Parties ont souhaité négocier le présent accord de déploiement et d'adaptation de la nouvelle convention collective qui s'appliquera à l'ensemble de la Société et de ses établissements existants et futurs, dépendant des dispositions conventionnelles de la NCCNM, sur l'ensemble des thèmes impactés par la mise en œuvre de la NCCNM, nécessitant une adaptation, notamment sur la classification, l'ancienneté, les congés anciennetés, la prime d'ancienneté, ainsi que sur les garanties conventionnelles et légales de compensation.

Ainsi le présent accord, permet d'une part de clarifier le processus retenu pour déployer la nouvelle classification et permet d'autre part d'encadrer la mise en conformité des dispositions conventionnelles existantes de façon à assurer leur bonne articulation avec la nouvelle convention collective tout en maintenant le statut social plus favorable prévu par les dispositions en vigueur au sein de la Société.

La volonté des partenaires sociaux a également été de prévoir un système de garantie de rémunération pour que le déploiement de la NCCNM n'ait pas pour effet d'impacter la rémunération des salariés. En effet l'attribution du classement résultant du déploiement de la nouvelle classification peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale annuelle du salarié.

A. E. 

Toutefois et conformément à l'article 69 de la NCCNM un système de garantie de rémunération sera automatiquement mis en place, pour l'ensemble des points impactant la rémunération.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, les stipulations du présent accord prévalent sur celles prévues par la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Les parties confirment que les négociations ont été engagées sérieusement et loyalement.

H. E. 

Table des matières

PREAMBULE :.....	2
ARTICLE 1 : OBJET.....	6
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION	6
ARTICLE 2 : CLASSIFICATION.....	6
Article 2.1 : Principes.....	6
Article 2.2. Mise en œuvre.....	7
Article 2.3 : Changement de statut	7
ARTICLE 3 : LA NOTION D'ANCIENNETE	8
ARTICLE 4 : PRIME D'ANCIENNETE	8
Article 4.1 : Bénéficiaires de la prime d'ancienneté	9
Article 4.2 : Modalité de calcul.....	9
Article 4.3 : Dispositions transitoires	9
Article 4.4 : Effectivité et Clause de revoyure.....	10
ARTICLE 5 : MALADIE.....	10
Article 5.1 : Taux de prise en charge	10
Article 5.2 : Dispositions transitoires relatives à la gestion d'un arrêt en cours au 1er janvier 2024 .	11
Article 5.3 : Dispositions transitoires relatives à la gestion d'un arrêt en cours au 1 ^{er} janvier 2024 avec changement de classification.....	12
Article 5.4 : Assiette de calcul du maintien de la maladie	12
ARTICLE 6 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE.....	12
Article 6.1 : Durée	12
Article 6.2 : Contrepartie.....	12
Article 6.3 : Levée de la clause de non concurrence	13
Article 6.4 : Dispositions transitoires	13
ARTICLE 7 : MOBILITE GEOGRAPHIQUE	13
ARTICLE 8 : MAINTIEN DE LA REMUNERATION GLOBALE ANNUELLE.....	13
Article 8.1 : Cas général.....	14
Article 8.2 : Modalité de calcul du maintien de la garantie	14
Article 8.3 : Modalité de versement de la garantie de rémunération	15
Le versement de la garantie conventionnelle sera versé sous le libellé « indemnité différentielle ». 15	
Ce montant est en principe versé annuellement à Mois + 1 de la fin de la période de référence au 31 décembre	15
Article 8.4 : Fin de la garantie de rémunération	15
ARTICLE 10 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	15
ARTICLE 11 : ADHESION.....	15

H. E. 

ARTICLE 12 : REVISION DE L'ACCORD..... 15
ARTICLE 13 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE 16

H.E. 

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord a pour objet de définir les règles qui s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2024, sauf dispositions contraires prévues par l'accord, au sein de la Société et de ses établissements, sur les différents sujets couverts par cet accord.

En application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions du présent accord prévaudront à compter de son entrée en vigueur sur celles prévues par la nouvelle convention collective de la métallurgie du 7 février 2022 et se substitueront automatiquement et de plein droit à tout autres dispositions pris en application d'accord d'entreprise, d'engagements unilatéraux, note de service ou d'usage existant ou ayant existés, et, ayant le même objet, conclus avant le présent accord.

Les dispositions prévues dans le présent accord ne pourront se cumuler avec celles qui résulteraient de nouveaux textes légaux, d'accord interprofessionnels étendus ou d'accords de Branche.

Les dispositions supplétives s'appliqueront pour tout point qui ne serait pas couvert par cet accord ou ceux en vigueur sur les mêmes thèmes.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la Société, existants au jour du présent accord, à savoir les établissements de :

AYTRE – COLOMIERS – MERIGNAC - MONTOIR DE BRETAGNE – NANTERRE - POISY – VITROLLES - VILLENEUVE D'ASCQ.

Mais également à tous les établissements futurs.

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la Société, à l'exclusion des travailleurs intérimaires.

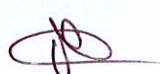
ARTICLE 2 : CLASSIFICATION

Article 2.1 : Principes

La Convention collective nationale de la métallurgie crée une nouvelle grille de classification qui « a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois » dans le but de favoriser la gestion de carrière des salariés (article 59 de la Convention collective nationale).

La classification est un système de classement des emplois à l'aide du référentiel d'analyse des emplois de la branche qui permet de décrire, de classer et de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres.

Elle conduit à une reconnaissance équitable, objective et transparente du contenu de l'emploi. Elle rend lisible les parcours professionnels et les évolutions de carrière, permet au salarié de mieux appréhender la place qu'il occupe dans l'organisation et structure les pratiques organisationnelles et de management des ressources humaines.

H.E. 

Cette méthode de classement et d'évaluation des emplois reconnaît donc uniquement le contenu de l'emploi tenu, de telle sorte que les salariés qui occupent un même emploi ont le même classement, et que, le cas échéant, seul un changement d'emploi permet un changement de classement.

Article 2.2. Mise en œuvre

Le processus de déploiement de la nouvelle classification nécessite préalablement de recenser les emplois, les décrire, puis de procéder à leur cotation afin de les classer. Chaque emploi est ainsi positionné dans une classe d'emplois allant de 1 à 18 et dans un groupe correspondant (de A à I).

Les principales étapes de la mise en œuvre de la nouvelle classification (article 63 de la Convention collective nationale) sont les suivantes :

- Description des emplois ;
- Communication aux salariés de leur fiche descriptive d'emploi ;
- Cotation des emplois selon la méthode de branche ;
- Classification des emplois selon la méthode de branche ;
- Communication aux salariés de leur classification d'emploi.

Pour ce faire, un exemple de description d'emploi est porté en annexe 1.

L'ensemble du processus a été fait en collaboration avec un organisme spécialisé dans la mise en œuvre de la NCCNM afin d'assurer une cotation juste et équilibrée. La procédure a été soumise au CSE qui a rendu un avis favorable le 30 Mai 2023 notamment sur les modalités de déploiement de la nouvelle classification et du mode d'appropriation dans l'Entreprise.

Article 2.3 : Changement de statut

La révision des classifications peut avoir pour effet la modification du statut de certains salariés (passage cadre à non cadre ou inversement).

Dans une telle hypothèse, et conformément aux stipulations conventionnelles, le salarié gardera le bénéfice de sa rémunération et continuera de bénéficier des dispositions spécifiques applicables aux cadres, limitativement énumérée ci-après, et ce, aussi longtemps que l'emploi occupé relevant de la catégorie cadre demeure inchangé :

- Prise en compte des périodes de suspension du contrat pour la détermination de l'ancienneté en cas de rupture du contrat (Article 73)
- Durée spécifique du préavis en cas de démission (Article 74.2.1)
- Durée spécifique du préavis en cas de licenciement (Article 75.2.1)
- Calcul spécifique de l'indemnité conventionnelle de licenciement (Article 75.3)
- Les dispositions relatives à l'incidence de la maladie sur les congés payés (Article 84)
- L'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident (Article 91.1)
- Les dispositions relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité prévues par le Titre XII de la NCCNM.

Par dérogation à l'alinéa précédent, seront assimilés cadres, pour le bénéfice de la prévoyance des cadres, les salariés relevant au moins du groupe d'emploi E.
En conséquence, tous les salariés relevant des groupes d'emplois A à D cotiseront au titre des non-cadres.

H. E 

Ainsi, si un salarié bascule dans un groupe d'emploi inférieur à E9, il perdra le bénéfice des cotisations cadre en matière de prévoyance et frais de santé.

En ce qui concerne la retraite complémentaire, les droits étant harmonisés pour toutes les catégories, aucun changement n'est à prévoir.

A l'inverse, lorsque du fait de la nouvelle classification un salarié non-cadre passe cadre (minimum F11), il se verra immédiatement appliquer tous les bénéfices afférents aux cadres.

ARTICLE 3 : LA NOTION D'ANCIENNETE

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de définir la notion d'ancienneté Groupe.

Cette définition est applicable à l'ensemble des salariés de la Société, quel que soit leur statut. Elle sera prise en compte pour :

- L'application des dispositions de l'ensemble des accords applicables au sein de la Société qu'ils s'agissent d'accords d'entreprise, d'établissement ainsi que des usages ;
- L'application des dispositions prévues par la Convention collective Unique de la Métallurgie;
- Le calcul des droits et obligations liés à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

L'ancienneté du salarié débute à la date d'embauche au titre du contrat de travail en cours. En cas de mutation concertée, l'ancienneté débute à partir de la date d'embauche dans la première Société du Groupe, déduction faite des périodes où le collaborateur n'étaient pas salariés au sein d'une des Sociétés en France du Groupe.

En outre sont prises en compte de façon cumulative :

- La durée des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation réalisés en France au sein du Groupe, qu'ils précèdent immédiatement l'embauche ou non ;
- La durée des CDD réalisés au sein de l'une des entités juridiques du Groupe en France ;
- La durée des stages d'au moins deux mois effectués au sein de l'une des Sociétés du Groupe en France ;
- La durée des missions d'intérim effectuées dans le Groupe en France dans les 18 mois précédant l'embauche en contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de travail à durée indéterminée au sein d'une entité juridique en France. La reprise d'ancienneté effectuée à ce titre ne pourra excéder 12 mois.

En cas de nouvelle embauche suite à la rupture d'un précédent contrat de travail à durée indéterminée au sein du Groupe il n'y aura pas de reprise d'ancienneté.

Les parties conviennent que cette définition de l'ancienneté est applicable pour les seules embauches effectuées à partir du 1^{er} janvier 2024.

Dans ce contexte, aucune revalorisation de l'ancienneté ne sera effectuée pour les salariés dont le dernier contrat de travail aura débuté avant le 1^{er} janvier 2024.

ARTICLE 4 : PRIME D'ANCIENNETE

H. e 

Article 4.1 : Bénéficiaires de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est réservée aux salariés relevant des groupes d'emplois A à E et ayant minimum 3 ans d'ancienneté. Il est convenu que de manière plus favorable la prime d'ancienneté sera versée dans la limite de 17 ans d'ancienneté.

Les salariés cadres qui percevaient une prime d'ancienneté et qui du fait de la nouvelle convention perdent le bénéfice de celle-ci se verront réintégrer dans leur salaire de base la prime d'ancienneté qu'ils percevaient au dernier état, à savoir le montant figé au 31 Janvier 2024.

Article 4.2 : Modalité de calcul

La convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 prévoit, dans ses articles 142 et 143, les modalités de calcul et les dispositions transitoires de la prime d'ancienneté dont bénéficient les salariés.

En outre, la NCCNM prévoit une nouvelle modalité de calcul qui se substitue à tout autre mode de calcul. Ce dernier étant le suivant :

*Base de calcul spécifique (= Valeur du point territorial [fixé chaque année] * taux [qui sera lui-même revalorisé chaque année]) * ancienneté*

Les parties constatent que la valeur du point étant laissée à la fixation territoriale est en opposition avec la volonté de mise en œuvre d'une nouvelle CCN unique et risque de créer des disparités et des complexités de mise en œuvre.

Il est donc convenu d'harmoniser la valeur du point afin de ne pas créer de disparité.

La valeur du point unique retenue sera de 7,50€, celle-ci constituant une moyenne tenant compte des différentes valeurs territoriales

Par ailleurs, les Parties conviennent de retenir des taux fixes, dont le pourcentage est déterminé selon l'ancienneté du salarié, comme suit :


- 3% pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure ou égale à 3 ans et inférieure à 10 ans
- 3,8% pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure ou égale à 10 ans et inférieure ou égale à 17 ans.

Les parties conviennent que le montant de prime d'ancienneté sera versé au prorata de la durée du travail, sans intégration des heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Par exception, le taux fixe retenu au sein de l'établissement de Villeneuve-d'Ascq est de 2,865% pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure ou égale à 3 ans et inférieure ou égale à 17 ans.

Article 4.3 : Dispositions transitoires

Si le nouveau calcul venait à obtenir une prime d'ancienneté d'un montant inférieur à celui perçu sur le bulletin de Janvier 2024, il sera créé, conformément aux dispositions conventionnelles,

H. € 

une ligne de compensation sur le bulletin de paie dénommée « indemnité forfaitaire de compensation », jusqu'à atterrissage du même montant de la prime d'ancienneté.

En effet si, en février 2024, en raison de la seule entrée en vigueur de la nouvelle formule de calcul de la prime d'ancienneté, pour la même durée du travail et le même régime de travail, conduit à un montant de prime d'ancienneté inférieur à celui perçu en moyenne en 2023 par le salarié.

Le montant du complément individuel de prime d'ancienneté calculé en janvier 2024 ne peut qu'évoluer à la baisse pour une même durée du travail et dans un même régime de travail

L'évolution de l'ancienneté aura pour effet de réduire le montant du complément au fil du temps, jusqu'à atteindre 0€ (zéro euros).

Article 4.4 : Effectivité et Clause de revoyure

Cette disposition prend effet rétroactivement au 1^{er} février 2024. Par dérogation au sein de l'établissement de Villeneuve-d'Ascq, elle prend effet au 1^{er} Septembre 2024.

Les Parties conviennent de se rencontrer à nouveau pour échanger sur les dispositions relatives au versement de la prime d'ancienneté dans le courant du mois de janvier 2025.

Des réunions de suivi seront programmées dès la fin du mois de novembre 2024.

ARTICLE 5 : MALADIE

Article 5.1 : Taux de prise en charge

Pour les salariés relevant des groupes d'emplois d'A à E, l'indemnisation du salarié est versé à compter du 1^{er} jour entièrement non travaillé, à hauteur de :

Ancienneté	Montant**	Durée en jours (décompte calendaire)
1 an* à < 5 ans	100%	90 jours
5 ans à < 10 ans	100%	120 jours
10 ans à < 15 ans	100%	150 jours
15 ans et plus	100%	180 jours

Par dérogation au 1^{er} alinéa du présent article, tout salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise est indemnisé à partir du 1^{er} jour d'absence.

Pour les salariés relevant des groupes d'emplois de F à I, l'indemnisation du salarié est versé à compter du 1^{er} jour entièrement non travaillé, à hauteur de :

H.E



Ancienneté	1 ^{ère} tranche d'indemnisation		2 ^{ème} tranche d'indemnisation		Durée totale du crédit
	Montant**	Durée (décompte calendaire)	Montant**	Durée (décompte calendaire)	
1 an* à < 5 ans	100%	90 jours	50%	90 jours	180 jours
5 ans à < 10 ans	100%	120 jours	50%	120 jours	240 jours
10 ans à < 15 ans	100%	150 jours	50%	150 jours	300 jours
15 ans et plus	100%	180 jours	50%	180 jours	360 jours

Par dérogation au 1^{er} alinéa du présent article, tout salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise est indemnisé à partir du 1^{er} jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au salarié à chaque période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours de l'année civile, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident, séparées par une reprise effective du travail, ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie par les dispositions du présent article.

Article 5.2 : Dispositions transitoires relatives à la gestion d'un arrêt en cours au 1er janvier 2024

Pour les salariés relevant des groupes d'emplois A à E et disposant d'un arrêt de travail en cours au 1^{er} janvier 2024, alors le salarié aura droit au nouveau crédit d'indemnisation, déduction faite de ce que le salarié aura déjà perçu au titre de l'indemnisation versée en 2023.

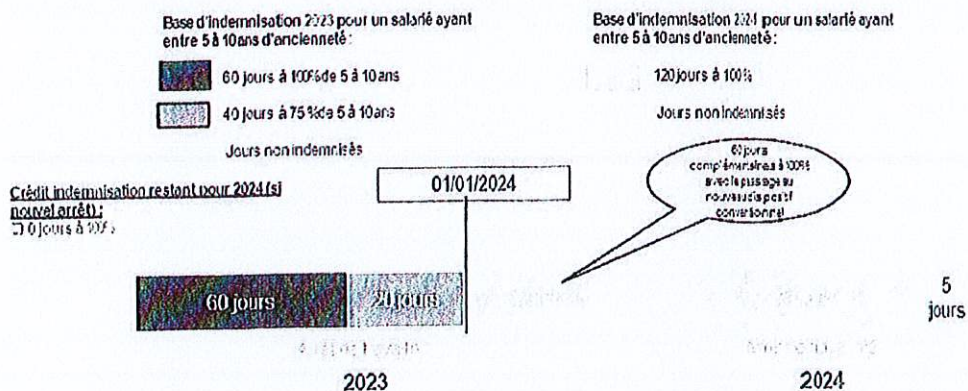
En effet, le salarié doit être rempli de ses droits au titre de chaque arrêt et chaque année.

Si le salarié a repris le travail en 2023 et qu'il est à nouveau malade en 2024, il ne s'agit pas d'une maladie chevauchante et il bénéficiera du crédit prévu par le nouveau dispositif conventionnel peu important les arrêts de travail (et leur indemnisation) au cours de l'année 2023.

Seules seront déduits les jours indemnisés à 100 % et non pas ceux indemnisés à 75%.

Exemple de la gestion d'un arrêt en cours au 1^{er} janvier 2024 :

Salarié ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté – Droits à 100% épuisés pour la maladie à cheval au 1er janvier 2024



H.E

Article 5.3 : Dispositions transitoires relatives à la gestion d'un arrêt en cours au 1^{er} janvier 2024 avec changement de classification

En cas de changement de classification du fait de l'application des nouvelles dispositions, notamment en cas de passage du statut cadre à non-cadre, en cours d'arrêt au 1^{er} janvier 2024, le salarié bénéficiera du maintien des dispositions applicables au cadre en matière de GMS pour le temps qu'il tient le même emploi.

En cas de passage du statut non-cadre au statut cadre, il sera fait application des principes relatifs au changement de tranche d'ancienneté et bénéficiera immédiatement du crédit d'indemnisation afférent.

Article 5.4 : Assiette de calcul du maintien de la maladie

L'Article 91.1 3 de la NCCNM définit l'assiette de calcul du maintien de la rémunération en cas d'arrêt maladie comme étant : « *l'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement.* »

Les Parties s'accordent pour que seuls les éléments suivants entrent dans l'assiette de calcul du maintien de salaire :

- Le salaire de base
- Les heures supplémentaires structurelles
- La prime d'ancienneté et sa compensation
- Les éventuelles indemnités différentielles
- La prime de compensation

Toute autre prime mensuelle conditionnée à la présence effective du salarié ne sera pas incluse dans l'assiette.

ARTICLE 6 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Les clauses existantes dans les contrats signés avant le 1^{er} janvier 2024 continuent à s'appliquer dans le respect du principe de faveur avec les nouvelles dispositions conventionnelles.

Article 6.1 : Durée

La durée maximale de la clause de non concurrence, ne peut excéder un an, sans pouvoir être supérieure à la durée du contrat.

Avec l'accord expresse du salarié, la clause pourra être renouvelée pour une durée d'un an, le total ne pouvant excéder 2ans.

L'accord du salarié pour l'éventuel renouvellement devra être explicite et prévu au contrat.

Article 6.2 : Contrepartie

H.E 

Conformément à la Nouvelle convention collective, la contrepartie financière de l'indemnité mensuelle correspond à :

- 5/10^e de la moyenne de rémunération mensuelle brute des 12 derniers mois précédant le départ effectif du salarié de l'entreprise.
- Ce montant est porté à 6/10^e de cette moyenne en cas de renouvellement de l'obligation de non-concurrence, pour la durée du renouvellement.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 mois visés au présent article, il est retenu, au titre de ces périodes, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

Le montant de cette contrepartie pourra être amené à évoluer selon les dispositions conventionnelles applicables.

Article 6.3 : Levée de la clause de non concurrence

La clause de non concurrence pourra être levée dans un délai de 15 jours calendaires suivant la date de notification de la rupture du contrat de travail.

Si la notification coïncide avec une fermeture pour congés, le point de départ du délai de 15 jours est reporté au premier jour suivant la fin de la période de fermeture.

Article 6.4 : Dispositions transitoires

La mise en place de la NCCNM comprend des contreparties différentes des anciennes dispositions applicables et vient abroger toutes dispositions contraires ayant le même objet.

Toutefois, pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2024 sous l'ancien régime, et dont la rupture interviendrait postérieurement au 1^{er} janvier 2024 se verront appliquer de plein droit les dispositions du présent accord, dans le respect du principe de faveur.


ARTICLE 7 : MOBILITE GEOGRAPHIQUE

La mobilité géographique constitue un facteur d'évolution professionnelle et d'enrichissement du parcours du salarié, en permettant une diversification de ses expériences et en renforçant sa capacité d'adaptation à des environnements professionnels variés. Elle accroît également les opportunités d'emplois.

Ainsi afin de lever certains freins à la mobilité géographique les parties conviennent de déroger de manière plus favorable aux dispositions de l'article 72.2.2 de la NCCNM qui prévoit de relever au minimum du groupe d'emplois D pour bénéficier d'une clause de mobilité, en élargissant le champ d'application de la clause de mobilité à l'ensemble des salariés quel que soit le groupe d'emplois.

Néanmoins, les Parties conviennent de limiter le champ géographique aux départements limitrophes du dernier lieu de travail pour les salariés relevant des groupes d'emploi A à C.

ARTICLE 8 : MAINTIEN DE LA REMUNERATION GLOBALE ANNUELLE

H.E. 

Article 8.1 : Cas général

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir à l'ensemble des salariés un maintien de la rémunération globale annuelle, si l'application de cette NCCNM aurait pour effet de réduire leur rémunération.

Si la garantie conventionnelle ne fonctionne pas la garantie légale prend le relais. Dans tous les cas le salarié ne pourra être perdant du fait de l'application de la nouvelle CCNM.

Ainsi, les parties ont souhaité clarifier cette disposition.

Il est précisé que cette garantie ne s'applique qu'à situation égale et contractuellement prévue pour les salariés déjà présents au moment du passage à la NCCNM au 1^{er} janvier 2024.

Le présent dispositif ne s'appliquera au nouveau salarié embauché après le 1^{er} janvier 2024.

Ainsi à titre d'exemple, si un travailleur de nuit passe travailleur de jour, il ne bénéficie plus de cette garantie de rémunération, ou, si un salarié effectuait temporairement des heures supplémentaires non prévues contractuellement aucune garantie de salaire ne pourra avoir lieu à ce titre. Cette garantie s'applique également en cas de modification des montants de compensation de certaine situation de travail, tel que la compensation du travail de nuit.

Pour savoir si une compensation doit avoir lieu, Il s'agit de la rémunération globale annuelle brute ou proratisée sur la période d'exercice dans la situation visée ou du fait d'une entrée en cours d'année, dont l'assiette est la suivante :

- Salaire de base ;
- Contreparties contractuellement prévues au titre d'une situation particulière de travail ;
- Les éventuels avantages en nature lorsqu'ils sont prévus par le contrat de travail.

La prime d'ancienneté qui suit un régime spécifique de compensation est exclue de l'assiette.

Le salaire annuel net de référence utiliser pour la comparaison sera celui du 29 Février 2024.

Article 8.2 : Modalité de calcul du maintien de la garantie

Il est précisé qu'en cas d'absence du salarié au cours de l'année 2023, celle servant de référence au calcul du salaire annuel de base, et qu'elle qu'en soit le motif, la rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler selon la durée du travail prévue au contrat.

En cas d'arrivée en cours d'année, la rémunération à prendre en compte est celle perçue depuis son embauche.

Si, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, le salarié n'est plus soumis à une sujétion liée à une organisation particulière du travail, la garantie conventionnelle de rémunération sera réduite à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de ces sujétions dans le calcul de cette garantie.

Toutes les compensations de travail liées à des situations de travail effectuées à titre exceptionnelles ne seront pas compensé puisque par nature elles sont exceptionnelles.

H.E 

Article 8.3 : Modalité de versement de la garantie de rémunération

Le versement de la garantie conventionnelle sera versé sous le libellé « indemnité différentielle ».

Ce montant est en principe versé annuellement à Mois + 1 de la fin de la période de référence au 31 décembre

Par exception aux paragraphes ci-dessus, la compensation relative au travail de nuit et à l'organisation du travail par équipe successive en 3X8 du fait des changements du montant des majorations, s'effectuera de manière mensuelle par le versement d'une indemnité forfaitaire différentielle avec une commission de suivi semestrielle, pour d'éventuelles ajustements.

Article 8.4 : Fin de la garantie de rémunération

A compter du 31 décembre 2024 et à la fin de chaque année civile, le montant de la rémunération annuelle perçue par le salarié au titre de l'année civile considérée sera comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération. Le montant de l'indemnité différentielle à vocation à évoluer à la baisse chaque année à hauteur de la différence entre le niveau de la garantie et celui de la rémunération du salarié.

La garantie disparaît lorsque le montant de l'indemnité différentielle est nul ou que par accord les parties ont décidé d'y mettre fin de manière formalisée ou lorsque la situation de travail a changé.

En effet, la garantie ne s'applique qu'à situation égale, tant que le salarié tient le même emploi et les mêmes conditions de travail.

ARTICLE 10 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024 sauf dispositions contraires prévues par l'accord. Il est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 11 : ADHESION

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

ARTICLE 12 : REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par l'article L.2261-7-1 et suivants du Code du Travail, sans préjudice des dispositions prévues à l'article 4.4 du présent accord.



Une telle révision pourra notamment intervenir en cas d'évolution des dispositions légales ou conventionnelles concernant les thèmes traités par le présent accord. Dans ce contexte, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les conséquences de ces évolutions au regard des dispositions du présent accord et d'arrêter toute mesure d'adaptation qui leur paraîtrait nécessaire.

ARTICLE 13 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions de l'article R. 2262-2 du Code du Travail à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Valenciennes un exemplaire sera déposé au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du Travail.

Enfin, une version électronique sera déposée sur la plateforme en ligne « TéléAccords » du service de dépôt des accords collectifs d'entreprise (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31400>).

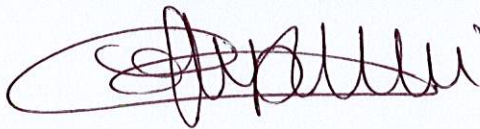
Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L.2231-5-1, L.2231-6, D.2231-2, D2231-4 du Code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Fait à Vitrolles, le **29 Avril 2024**, en 4 exemplaires

Pour la société SEGULA GLOBAL SERVICES
Marine COLLEDANI, Directrice des Ressources Humaines



Pour l'Organisation Syndicale Représentative
Monsieur Philippe COLOMBIER et Monsieur Eddy HERVAULT – Délégué Syndicaux FO

