

NÉGOCIATION CONVENTIONNELLE

CLASSIFICATION ET REMUNERATION MINIMALE DES ALTERNANTS

Projet de dispositions conventionnelles

article 1. Classification des alternants

Compte tenu de la nature des contrats en alternance associant, à des enseignements dans un centre de formation, une formation fondée sur l'exercice d'activités professionnelles diverses et fluctuantes dans l'entreprise, en lien avec la certification professionnelle préparée objet du contrat, les partenaires sociaux conviennent, par dérogation aux dispositions conventionnelles en vigueur en matière de classification des emplois, de la mise en place d'un dispositif spécifique de classement des salariés titulaires d'un contrat en alternance.

L'employeur classe les bénéficiaires d'un contrat en alternance pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, dans l'une des 4 familles suivantes :

- Relèvent de la famille 1 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, ou en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emploi A de la grille de classification des emplois de la branche ;
- Relèvent de la famille 2 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, ou en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emploi A et B de la grille de classification des emplois de la branche ;
- Relèvent de la famille 3 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 5 ou au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, ou en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emploi A, B et C de la grille de classification des emplois de la branche ;
- Relèvent de la famille 4 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au moins au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, ou en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emploi A, B, C et D de la grille de classification des emplois de la branche.

| Exemples de diplômes* | Niveau du cadre national des certifications professionnelles | Famille de classement en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée | Groupe(s) d'emploi selon la grille de classification des emplois de la branche |
|---|--|--|--|
| Doctorat | 8 | Famille 4 | Groupes A, B, C et D |
| Master, diplôme d'ingénieur | 7 | Famille 4 | Groupes A, B, C et D |
| Licence, BUT | 6 | Famille 3 | Groupes A, B et C |
| BTS, DUT | 5 | Famille 3 | Groupes A, B et C |
| Baccalauréat professionnel ou technologique | 4 | Famille 2 | Groupes A et B |
| CAP, BEP | 3 | Famille 1 | Groupe A |

* Les titres à finalité professionnelle et les CQP préparés par des salariés titulaires d'un contrat en alternance sont classés par niveau selon le cadre national des certifications professionnelles, permettant d'identifier la famille de classement correspondante.

article 2. Rémunérations minimales

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des bénéficiaires d'un contrat en alternance comme suit. La rémunération minimale d'un alternant est fixée selon un pourcentage du SMIC déterminé à l'article 2.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 2.2.

article 2.1. Pourcentage du SMIC applicable

2.1.1 Pourcentage du SMIC applicable aux apprentis

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du Code du travail, le pourcentage du SMIC applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1° Pour les jeunes âgés de 15 à 17 ans :

- 35 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 45 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 55 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 ans à 25 ans :

- 55 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 65 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 80 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés d'au moins 26 ans :

- 100 % du SMIC, quelle que soit l'année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

2.1.2 Pourcentage du SMIC applicable aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

a. Salariés âgés de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du

contrat de travail à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6325-15 du Code du travail, le pourcentage du SMIC applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixé comme suit :

1° Pour les titulaires d'un CQPM / CQPI ou d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- 70 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

2° Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :

- 60 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du SMIC applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

b. Salariés âgés de 26 ans et plus

Pour les contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de 26 ans et plus, la rémunération minimale applicable est au moins égale à 100 % du SMIC.

article 2.2. Rémunérations annuelles garanties

2.2.1 Barème

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat en alternance, pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 4 familles de classement définies à l'article 1.

Famille 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe A, classe 1 de l'annexe I « barème unique des salaires minima hiérarchiques » des dispositions conventionnelles relatives à la rémunération, les pourcentages visés à l'article 2.1 et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe A, classe 2 de l'annexe I « barème unique des salaires minima hiérarchiques » des dispositions conventionnelles relatives à la rémunération, les pourcentages visés à l'article 2.1 et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe B, classe 3 de l'annexe I « barème unique des salaires minima hiérarchiques » des dispositions conventionnelles relatives à la rémunération, les pourcentages visés à l'article 2.1 et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 4

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 4, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe B, classe 4 de l'annexe I « barème unique des salaires minima hiérarchiques » des dispositions conventionnelles relatives à la rémunération, les pourcentages visés à l'article 2.1 et dans les conditions prévues à ce même article.

2.2.2 Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail, soit pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures.

La rémunération annuelle garantie s'applique pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

La rémunération annuelle garantie est réduite, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable au salaire minimum hiérarchique, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application de la rémunération annuelle garantie, ainsi adaptée le cas échéant, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants:

- La prime d'ancienneté telle que prévue à l'article 7 des dispositions conventionnelles en matière de rémunération ;
- Les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, ~~découlant à ce titre des dispositions territoriales de branche applicables~~ ;
- ~~Les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;~~
- Les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- La rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission ;
- ~~La prime conventionnelle territoriale versée au titre de l'accord portant dispositions en faveur d'une prime conventionnelle territoriale en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie.~~

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

article 3. Modalités d'application aux alternants de certaines dispositions conventionnelles en matière de rémunération

Pour l'application des dispositions des chapitres III et IV des dispositions conventionnelles en matière de rémunération, les signataires conviennent des adaptations suivantes :

article 3.1. Prime d'ancienneté

Pour l'application du Chapitre III des dispositions conventionnelles en matière de rémunération relatif à la transformation de la prime d'ancienneté, le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté applicable aux salariés en alternance pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, est, pour chaque famille de classement, celui fixé par l'annexe II « calcul de la prime d'ancienneté », pour la classe d'emploi correspondante.

| Famille de classement | Famille 1 | Famille 2 | Famille 3 | Famille 4 |
|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Taux | Classe d'emploi 1 | Classe d'emploi 2 | Classe d'emploi 3 | Classe d'emploi 4 |

article 3.2. Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

Pour l'application des articles 8 et 9 du Chapitre IV des dispositions conventionnelles en matière de rémunération relatif aux contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail, le calcul de la contrepartie s'effectue sur la base de la rémunération annuelle garantie.

article 4. Prime de fidélité à l'issue du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat a été exécuté, il bénéficie, après le 12^e mois d'exécution du nouveau contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée suivant le dernier contrat de professionnalisation, d'une prime de fidélité.

Le montant de cette prime est égal à 5 % de la valeur annuelle de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié au terme de son contrat de professionnalisation.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

article 5. Dispositions finales

Un complément de rémunération est attribué pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, au salarié titulaire du contrat en alternance au 31 décembre 2023 si, au terme du contrat en alternance ou au 31 décembre 2024 au plus tard, pour la même durée du travail, sa rémunération annuelle garantie pour l'année 2024 est inférieure à celle au titre de l'année 2023.

Les présentes dispositions seront reprises au sein des dispositions conventionnelles en matière de formation professionnelle dans la métallurgie.