



16ème législature

Question N° : 14675	De M. Sébastien Chenu (Rassemblement National - Nord)	Question écrite
Ministère interrogé > Économie, finances, souveraineté industrielle et numérique		Ministère attributaire > Travail, santé et solidarités
Rubrique >industrie	Tête d'analyse >Nouvelle convention collective unique de la métallurgie : dysfonctionnements	Analyse > Nouvelle convention collective unique de la métallurgie : dysfonctionnements.
Question publiée au JO le : 30/01/2024 Réponse publiée au JO le : 11/06/2024 page : 4978 Date de changement d'attribution : 09/04/2024		

Texte de la question

M. Sébastien Chenu attire l'attention de M. le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique sur les dysfonctionnements constatés suite à la mise en place de la convention collective unique de la métallurgie. Couvrant près de 60 % des emplois de l'industrie, la métallurgie, avec ses 1,6 million de salariés répartis dans 42 000 entreprises, représente l'un des piliers de l'industrie française. Sa présence historique dans la région des Hauts-de-France et dans le département du Nord est une composante importante de l'identité culturelle, architecturale et sociale de ce territoire. Il convient de souligner le travail considérable ayant conduit à la mise en place d'une convention unique. Cependant, de nombreux salariés estiment que la nouvelle classification des emplois entraîne en réalité un déclassement. À la réception des fiches descriptives d'emploi, plusieurs salariés ont constaté une baisse de leur classification. Des anomalies ont été observées, telles que des soudeurs qualifiés se retrouvant dans une catégorie inférieure à celle des peintres. Certains salariés, ayant le statut cadre depuis des décennies, ont perdu cette qualification. Il est incompréhensible de rétrograder ces personnes qui ont assumé une charge de travail considérable dans un environnement de travail difficile. De plus, en cas de changement d'entreprise, pourront-ils conserver les mesures dérogatoires mises en place ? Il souhaite connaître le nombre de salariés concernés par ces dysfonctionnements et les mesures prises par le Gouvernement pour y remédier.

Texte de la réponse

La convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, entrée en vigueur au 1er janvier 2024, constitue un important travail de restructuration du paysage conventionnel par les partenaires sociaux du secteur. Cette convention collective a été étendue par arrêté du 14 décembre 2022 publié au Journal officiel du 22 décembre 2022 qui a donc généralisé son application à l'ensemble des entreprises et leurs salariés relevant de son champ d'application professionnel et territorial. Cette généralisation a pu entraîner des modifications de classification pour certains salariés. A ce sujet, il convient de souligner que la mention dans le contrat de travail de la classification du salarié, qui correspond au travail convenu, constitue une mention informative, le classement de l'emploi étant la conséquence de l'application d'un accord collectif de branche. Ainsi, le classement attribué en application de la nouvelle classification, s'il est conforme à l'emploi tenu par le salarié, n'entraîne pas, en soi, de modification du contrat de travail. L'employeur n'a pas à solliciter l'accord du salarié sur le classement attribué. Par

exception, si un classement a été contractualisé, l'employeur devra obtenir l'accord exprès du salarié pour modifier son contrat de travail (Cass. soc., 20 avril 2017, n° 15-28789 ; Cass. soc., 14 septembre 2022, n° 21-13309). Pour autant, les partenaires sociaux avaient anticipé ces éventuels changements de classement et défini des mesures d'accompagnement aux articles 68 et 69 de la convention collective du 7 février 2022. Ces deux articles prévoient notamment des garanties salariales pour l'ensemble des personnels concernés ainsi que des garanties spécifiques pour les cadres, par exemple en matière de durée des préavis pour la démission et le licenciement, de calcul de l'indemnité de licenciement, d'incidence de la maladie sur le droit à congés payés ou d'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident. En complément de ces garanties conventionnelles prévues au niveau de la branche professionnelle, les changements induits par l'application de la nouvelle classification ont par ailleurs, d'une manière générale, été accompagnés au niveau des entreprises au moyen de mesures incitatives telles que la mobilité vers des emplois cadres ou le maintien temporaire de droits sous conditions. Le Gouvernement reste naturellement vigilant à toutes situations abusives qui pourraient être constatées.