

Convention collective départementale

IDCC : 827. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(ARDENNES)**

(8 janvier 1976)

(Etendue par arrêté du 3 avril 1978,
Journal officiel du 6 août 1978)

ACCORD « SALAIRES » DU 22 DÉCEMBRE 2004

NOR : ASET0550671M

IDCC : 827

Entre :

L'union des industries et métiers de la métallurgie des Ardennes (UIMM Ardennes, syndicat des industriels de la métallurgie ardennaise),

D'une part, et

La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

La Confédération française du travail (CFDT) ;

La Confédération générale du travail (CGT) ;

Le syndicat de l'encadrement de la métallurgie ardennaise CFE-CGC ;

L'union départementale Force ouvrière (UD-FO),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Des rémunérations annuelles garanties telles que définies dans les articles 2 à 7 ci-après sont fixées pour l'année 2004 pour tout salarié travaillant normalement suivant le barème annexé au présent avenant, établi sur la base de l'horaire légal, soit 151,67 heures mensuelles sur 12 mois.

D'autre part, les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord ne pourront être inférieures au total du SMIC de l'année.

Article 2

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification habituelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires qu'il a pu percevoir en 2004, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale à l'exception :

- de la prime d'ancienneté ;
- de l'ensemble des éléments légaux, réglementaires et contractuels de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées, au-delà de l'horaire légal ou considéré comme tel par accord d'entreprise ;
- des majorations pour heures de nuit prévues à l'article 23 de la convention collective ;
- de la prime de vacances telle que définie à l'article 35 de la convention collective.

En vertu du principe précédent, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement.

Article 3

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant l'année (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied etc.), il y aura lieu d'ajouter à ces salaires bruts tels que définis à l'article 2 la rémunération brute fictive base 151,67 heures correspondant à ces absences et d'exclure toutes les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles indemnités maladie, maternité, chômage partiel, etc.

Article 4

Au cas où la vérification telle que définie aux articles 2 et 3 fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur devra verser un complément à due concurrence au plus tard lors de la paie de janvier 2005.

Article 5

Pour le salarié embauché en cours d'année ou travaillant à temps partiel, le présent avenant s'appliquera *pro rata temporis* de sa présence dans l'entreprise.

Article 6

Il est recommandé aux entreprises en cours d'année de vérifier si l'application des rémunérations annuelles garanties ne les amènent pas à devoir verser des compléments importants de salaires à certains de leurs salariés.

Dans ce cas, les entreprises pourront en cours d'année verser ces compléments de rémunérations en une ou plusieurs fois sous forme d'acomptes, d'un élément ultérieur de rémunération (prime trimestrielle, semestrielle, etc.) ou sous forme d'une prime spécifique, ces versements étant à valoir sur l'apurement devant être versé en janvier 2005.

Article 7

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord n'ont aucune incidence sur le montant des rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies ci-après et des primes d'ancienneté pouvant en découler. Le présent accord ne remettra pas en cause les avantages pouvant exister dans les entreprises et ne pourra être l'objet de baisses des rémunérations mensuelles telles qu'actuellement pratiquées.

Article 8

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 9 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national Classifications du 21 juillet 1975 et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 8 janvier 1976.

Article 9

Les rémunérations minimales hiérarchiques ont pour fonction principale de déterminer les bases sur lesquelles doivent être calculées les primes d'ancienneté.

Dans les entreprises ayant maintenu le montant des primes d'ancienneté sur la base 39 heures lors du passage à 35 heures, l'application du présent accord ne pourra donner lieu à aucune réduction des montants acquis pour chaque salarié.

La valeur du point servant à leurs déterminations est fixée à 4,46 €.

Cette valeur du point est applicable à compter du 1^{er} janvier 2005.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des agents de maîtrise d'atelier calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 7 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 11

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des ouvriers calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 ci-dessus seront majorées de 5 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 12

La prime de vacances figurant à l'article 35 de la convention collective du 8 janvier 1976 sera décomptée sur la base de 14,33 € par jour de congé principal, soit 430 € pour 30 jours de congés principaux.

Article 13

Les parties signataires conviennent de se rencontrer courant 2005 pour examiner ensemble les conséquences et l'application de cet accord.

Article 14

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Charleville-Mézières, le 22 décembre 2004.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations annuelles garanties

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT (en euros)
V	3	395	26 238
	3	365	24 411
	2	335	22 533
	1	305	20 452
IV	3	285	18 676
	2	270	17 509
	1	255	16 544
III	3	240	15 631
	2	225	14 600
	1	215	14 450
II	3	190	14 400
	2	180	14 350
	1	170	14 300
I	3	155	14 250
	2	145	14 200
	1	140	14 150