

**Convention collective régionale**

IDCC : 1315. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(HAUTE-MARNE ET MEUSE)**  
**(1<sup>er</sup> octobre 1984)**

(Etendue par arrêté du 27 juin 1985,  
*Journal officiel* du 5 juillet 1985)

**AVENANT DU 13 NOVEMBRE 2006  
RELATIF AUX REGA POUR L'ANNÉE 2006**

NOR : *ASET0651293M*  
IDCC : *1315*

Entre :

La chambre syndicale des industries métallurgiques, mécaniques et  
connexes de la Haute-Marne et de la Meuse, comité des industries métallur-  
giques et connexes,

D'une part, et

La CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;

La CFTC Haute-Marne et Meuse ;

La CGT-FO Haute-Marne et Meuse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les rémunérations effectives garanties annuelles fixées à l'article 2 du  
présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents  
de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classi-  
fication du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant  
dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975  
modifiée, indépendamment du barème de rémunérations minimales hiérar-  
chiques résultant des articles 208 et 208 *bis* de l'avenant mensuel de la  
convention collective qui sert à la fois de garantie mensuelle de rémunéra-  
tion et de base de calcul pour les primes d'ancienneté.

Les rémunérations effectives garanties annuelles ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Ce barème fixe pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Bénéficiaire de la rémunération effective garantie annuelle les salariés relevant de l'avenant mensuel.

La rémunération effective garantie ne s'appliquera pas aux travailleurs à domicile.

#### *Modalités d'application du barème des rémunérations effectives garanties annuelles*

Pour l'application des garanties de rémunérations effectives annuelles contenues dans le barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts du salaire qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant les cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de Haute-Marne et de la Meuse ;
- des majorations prévues par les articles 214, 215 et 221 de l'avenant mensuel précité pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des sommes correspondant à l'intéressement des salariés ou à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations sociales ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les barèmes ci-dessus fixant les garanties annuelles de rémunération correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, ces valeurs, en cas d'horaire différent, seront adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectivement pratiqué.

De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de coefficient ;
- d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, notamment pour les salariés à capacité restreinte (art. 113 *bis* des clauses générales de la convention collective) et les jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

S'agissant de rémunérations annuelles minimales, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant de la rémunération effective garantie annuelle applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

## Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties est fixé sur la base de 151,66 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Le calcul des rémunérations effectives garanties applicables à partir de l'année 2006 se fera sur les bases suivantes :

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION effective garantie annuelle
I	1	140	14 850
	2	145	14 900
	3	155	14 950
II	1	170	15 100
	2	180	15 160
	3	190	15 350
III	1	215	15 470
	2	225	15 800
	3	240	16 530
IV	1	255	17 110
	2	270	18 100
	3	285	19 180
V	1	305	21 160
	2	335	23 070
	3	365	24 740
	3	395	26 850

## Article 3

En application de l'article L. 132-2-2 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Saint-Dizier, le 13 novembre 2006.

(Suivent les signatures.)