

Convention collective départementale

IDCC : 902. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(LOIR-ET-CHER)
(30 septembre 1976)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2006
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS 2006-2007

NOR : *ASET0750196M*
IDCC : 902

Entre :

L'union des industries et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux termes de l'accord signé en date du 23 mars 2006 et aux engagements pris entre les parties signataires, la commission paritaire des salaires s'est réunie les 6 juillet, 9 et 30 novembre 2006 et a conclu l'accord ci-après.

I. – La rémunération annuelle garantie (RAG)

Article 1^{er}

Définition et bénéficiaires

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de Loir-et-Cher une

rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée, à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage ;
- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment contrat de formation alternée).

Article 2

Référence horaire et abattement

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel au-dessous duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures par mois ne peut être rémunéré, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 3

Adaptation à l'horaire de l'entreprise

La rémunération annuelle garantie comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151,67 heures, il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les minorations pour diminution de charge de travail pour cause conjoncturelle et/ou structurelle.

Article 4

Formule de calcul

La rémunération annuelle garantie sera applicable *pro rata temporis* aux salariés ne comptant pas 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

$$RG = RAG \times \frac{\text{durée en jours calendaires}}{365 \text{ (année bissextile comprise)}}$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé que 1 semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce quand bien même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir. En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur 2 exercices, il y aura lieu de calculer *pro rata temporis* la somme des rémunérations garanties (RG) afférente à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

Article 5

Sommes à prendre en considération

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes soumises à cotisation, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exclusion :

- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des majorations visées aux articles 17 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques de Loir-et-Cher (majoration d'incommodité pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche), majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres) ;
- des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;
- de l'indemnité de panier visée à l'article 18 de la convention collective précitée ;
- des primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de la convention collective précitée.

Article 6

Modalité de calcul en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc., pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

Article 7

Modalité de calcul en cas de changement de classification

Si, au cours de l'année civile, la classification d'un salarié venait à changer, la RAG lui étant applicable sera constituée de la somme de la RAG relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune *pro rata temporis* en jours calendaires.

Article 8

Vérification

S'agissant de rémunération annuelle minimale, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l'article 9 et, en tout état de cause, au plus tard à la fin du mois de janvier suivant l'année civile sur laquelle porte la RAG.

La vérification et la régularisation devront intervenir, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail. (La rémunération garantie devant être calculée dans ce cas *pro rata temporis* en jours calendaires.)

Vérification semestrielle

Une vérification semestrielle sera effectuée à la fin du premier semestre d'application du présent accord. L'assiette des vérifications sera égale à 50 % des montants indiqués à l'article 9. Si cette vérification conduisait à consta-

ter que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devraient procéder à une régularisation à due concurrence.

Article 9

Montant

Le barème définitif de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2006 s'établit comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT	
I	1	140	01	14 850
	2	145	02	14 900
	3	155	03	14 950
II	1	170	P 1	15 300
	2	180		15 450
	3	190	P 2	15 800
III	1	215	P 3 AM 1	16 000
	2	225		16 250
	3	240	TA 1 AM 2	17 900
IV	1	255	TA 2 AM 3	19 000
	2	270	TA 3	19 500
	3	285	TA 4 AM 4	21 000
V	1	305	AM 5	22 600
	2	335	AM 6	24 800
	3	365	AM 7	26 800
(Accord national du 25 janvier 1990)		395		28 900

Les salariés sous contrat à durée indéterminée au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer une RAG d'un montant de 14 900 €.

II. – Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à compter du 1^{er} janvier 2007 à : 4,82 €, pour un horaire de 35 heures par semaine.

Article 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

L'indemnité de panier est fixée à compter du 1^{er} janvier 2007 à : 6,52 €.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 13 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de Loir-et-Cher.

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail à Paris en 2 exemplaires et en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe de chaque conseil de prud'hommes de Blois et de Romorantin, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Blois, le 13 décembre 2006.

(Suivent les signatures.)