

Convention collective régionale

IDCC : 937. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES
(CREUSE ET HAUTE-VIENNE)**

(1^{er} juin 1977)

(Etendue par arrêté du 22 juillet 1980,
Journal officiel du 21 septembre 1980)

AVENANT DU 2 SEPTEMBRE 2008

RELATIF AUX SALAIRES 2008

NOR : ASET0851089M

IDCC : 937

Entre :

L'UIMM de la Haute-Vienne et de la Creuse,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 19 des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse est abrogé.

Article 2

L'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

*« Rémunérations annuelles garanties
et rémunérations minimales hiérarchiques*

I. – Rémunérations annuelles garanties

Il est institué, dans le cadre de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse, un barème de rémunérations annuelles

garanties (RAG) applicable à l'ensemble des catégories du personnel visées par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié relatif à la classification.

Les rémunérations annuelles garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations annuelles garanties constituent les rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de 18 ans ne peut être payé.

Le mensuel âgé de moins de 18 ans bénéficiera de la RAG fixée pour l'échelon ou le coefficient de son classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, et ce sous déduction des abattements prévus par les dispositions conventionnelles ou légales, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Pour la comparaison annuelle avec le barème des rémunérations annuelles garanties, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de vacances, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes d'ancienneté, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes ou indemnités présentant le caractère d'un remboursement de frais (indemnités de transport, de déplacement, primes de panier, etc.) ;
- les primes liées aux conditions d'exécution du travail (primes de salis-sure, de chaleur, d'insalubrité, etc.) ;
- les primes liées à l'organisation du travail (primes d'équipe, de postes, de nuit, de maintenance, prime d'astreinte etc.) ;
- les primes ou gratifications exceptionnelles et bénévoles ;
- les sommes perçues dans le cadre de la législation actuellement en vigueur sur la participation ou l'intéressement ainsi que les accords dérogatoires y afférents.

La vérification du compte d'un salarié interviendra à la fin de l'année considérée.

Sa vérification sera effectuée *pro rata temporis* en cas de survenance, au cours de l'année sur laquelle porte la garantie, de différents événements, tels que :

- changement de classement ou de catégorie (vérification cumulée) ;
- départ de l'entreprise ou embauche dans l'entreprise ;
- suspension du contrat de travail.

Les rémunérations annuelles garanties ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer le barème des rémunérations annuelles garanties.

II. – Rémunérations minimales hiérarchiques

On entend par rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), le produit des coefficients, tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié relatif à la classification, par la valeur du point territorial.

Les rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer la valeur du point pour le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. »

Article 3

L'accord du 5 avril 1990 relatif aux taux garantis annuels est abrogé.

Article 4

Conformément à l'article L. 2231-5, du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Fait à Limoges, le 2 septembre 2008.

(Suivent les signatures.)