

Brochure n° 3334

Convention collective départementale

**IDCC : 2579. – MÉTALLURGIE
(Loir-et-Cher)**

ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 2010
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2010

NOR : ASET1051259M

IDCC : 2579

PRÉAMBULE

Les parties conviennent d'instituer une double garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part la rémunération annuelle garantie RAG, d'autre part la revalorisation des rémunérations minimales hiérarchiques RMH servant d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 5 juillet 1991.

I. – 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 du 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).

La situation desdits salariés étant traitée par l'accord national de la métallurgie du 15 mars 2001, en faveur de l'insertion dans l'emploi, modifié par l'accord national de la métallurgie du 20 juillet 2004.

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 un 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 qu'une 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 deux 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.
- des 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 du 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 constater 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 de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2010 s'établit comme suit :

Rémunération annuelle garantie

(base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		MONTANT
I	1	01	140	16 200
	2	02	145	16 300
	3	03	155	16 400
II	1	P1	170	16 500
	2		180	16 600
	3	P2	190	17 200
	1	P3/AM1	215	17 400

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
III	2	225	17 450
	3	TA1/AM2 240	19 300
IV	1	TA2/AM3 255	20 250
	2	TA3 270	20 820
	3	TA4/AM4 285	22 500
V	1	AM5 305	24 100
	2	AM6 335	26 520
	3	AM7 365	28 790
(Accord national du 25 janvier 1990)			395 31 200

Les salariés sous contrat à durée indéterminée au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer une RAG d'un montant de 16 300 €.

II. – Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national du 30 juin 2009, portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; et notamment les articles 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 de l'accord national susvisé.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 17 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du 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 deux exemplaires et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 9 septembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Loir-et-Cher.

Syndicat de salariés :

CFDT.