

Convention collective départementale

IDCC : 828 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, CONNEXES
ET SIMILAIRES**

(Manche)

(9 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 27 octobre 1976,

Journal officiel du 26 novembre 1976)

Avenant du 7 octobre 2022

à l'accord n° 41 du 25 mars 2022

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques
et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2022

NOR : ASET2251418M

IDCC : 828

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Manche,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

SMNO CFE-CGC ;

CFDT métaux Manche,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'issue de la négociation annuelle prévue aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, ouverte au début de l'année 2022, et en conformité avec les dispositions de l'accord national intervenu le 17 janvier 1991, les parties ont signé un accord en date du 25 mars 2022 portant sur les rémunérations minimales hiérarchiques et les taux effectifs garantis annuels (accord n° 41).

Compte tenu de la revalorisation du Smic intervenue au cours de l'année 2022, la CFDT a, par courrier du 22 juin 2022, demandé la réouverture des négociations en application de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Dans ce contexte, au terme de la réunion du 21 septembre 2022, les parties ont signé le présent avenant à l'accord n° 41 :

Article 1^{er}

L'annexe III « Rémunérations minimales hiérarchiques. Taux effectifs garantis annuels » à la convention collective susvisée résultant de l'accord n° 41 du 25 mars 2022 est modifiée aux articles 2 et 4 par les dispositions suivantes (pour faciliter la lecture, l'annexe III est reprise intégralement ci-après, intégrant les dispositions modifiées) :

« Annexe III Rémunérations minimales hiérarchiques. Taux effectifs garantis annuels

Article 1^{er} | *Rémunérations minimales hiérarchiques*

1.1. La valeur du point unique, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures soit 151,67 heures mensuelles, servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à :

5,15 euros au 1^{er} mai 2022.

1.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 11 de l'avenant "Mensuels" de la présente convention collective, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

1.3. Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'alinéa 1.1 du présent article, de l'article 7 modifié de l'avenant "Mensuels" (alinéa 7.5) et de l'article 8 modifié (alinéa 8.5) de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels, sert exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 2 | *Taux effectifs garantis annuels à partir de l'année civile 2022*

2.1. Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques découlant de l'article 1^{er}, un barème de taux effectifs garantis annuels est fixé à partir de 2022 dans les conditions prévues par l'accord national du 17 janvier 1991.

2.2. Ce barème détermine, pour chaque coefficient de la classification selon la filière, la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Article 3 | *Modalités d'application du barème des taux effectifs garantis annuels*

3.1. Le barème ci-après fixant les garanties annuelles de rémunération effective 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.

3.2. Pour l'application des garanties de salaires effectifs annuels ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

– prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;

- majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales en vertu de la législation de sécurité sociale.

3.3. De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance :

- d'embauche en cours d'année ;
- d'un changement de coefficient en cours d'année ;
- d'un départ de l'entreprise en cours d'année ;
- d'une suspension du contrat de travail.

3.4. Le barème des taux effectifs garantis annuels subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, notamment pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

3.5. S'agissant de taux annuels minima, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

3.6. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du taux effectif garanti annuel 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.

Article 4 | Barème des taux effectifs garantis annuels à partir de l'année 2022

4.1. À partir de 2022 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros, pour les filières ouvriers, administratifs et techniciens :

(En euros.)

Coefficients	TEG
140	20 362
145	20 373
155	20 446
170	20 588
180	20 630
190	20 965
215	21 187
225	21 323
240	22 118
255	23 111
270	24 250

Coefficients	TEG
285	25 338
305	26 927
335	29 687
365	32 196
395	34 328

4.2. À partir de 2022 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros, pour la filière agents de maîtrise d'atelier :

Coefficients	TEG
215	21 323
240	22 630
255	23 497
285	26 164
305	28 056
335	30 606
365	32 896
395	34 558

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 3

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent avenant, établi conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension de cet avenant selon la procédure d'examen accéléré prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Cherbourg-en-Cotentin, le 7 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)