

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE  
DU CALVADOS DU 30 JUIN 1977**

**ACCORD DU 24 FEVRIER 2010  
SUR LES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES  
ET LES SALAIRES MINIMAUX ANNUELS GARANTIS**

Entre :

L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Calvados (UIMM Calvados), d'une part :

Et

Les organisations syndicales de salariés soussignées, d'autre part :

A l'issue de la réunion paritaire tenue le 24 février 2010 en application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'accord national du 13 juillet 1983 sur les rémunérations minimales hiérarchiques modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, les parties conviennent ce qui suit :

**Article 1– REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES**

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'ateliers.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2010, la valeur du point est fixée à 4,04 €uros, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 26 de la Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados, 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. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

## **Article 2– SALAIRES MINIMAUX ANNUELS GARANTIS**

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, un barème de salaires minimaux annuels garantis est fixé, à partir de l'année 2010, pour l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, dans les conditions prévues par l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

## **Article 3– MODALITES D'APPLICATION DES SALAIRES MINIMAUX ANNUELS GARANTIS**

Le barème institué par le présent accord détermine la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle un mensuel ne peut être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative, réglementaire ou conventionnelle.

Les salaires minimaux annuels garantis ne s'appliquent pas au travailleur à domicile.

Le barème défini ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

Les montants de ce barème sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel, et supportent en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Le barème est appliqué « prorata temporis », notamment en cas de survenance en cours d'année :

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

Le barème, base mensualisée de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est le suivant :

<b>Coefficient</b>	<b>Toutes catégories confondues</b>
<b>140</b>	<b>16 126</b>
<b>145</b>	<b>16 135</b>
<b>155</b>	<b>16 140</b>
<b>170</b>	<b>16 185</b>
<b>180</b>	<b>16 230</b>
<b>190</b>	<b>16 415</b>
<b>215</b>	<b>16 565</b>
<b>225</b>	<b>16 690</b>
<b>240</b>	<b>17 330</b>
<b>255</b>	<b>18 225</b>
<b>270</b>	<b>19 270</b>
<b>285</b>	<b>20 210</b>
<b>305</b>	<b>21 620</b>
<b>335</b>	<b>23 710</b>
<b>365</b>	<b>25 845</b>
<b>395</b>	<b>27 825</b>

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par le salarié avec la garantie annuelle dont il bénéficie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- de la majoration d'incommodité prévue à l'article 24 de la Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, 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.

S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimum annuel garanti 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 application du présent accord.

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 4 - DEPOT**

Le présent accord, établi en application des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du Code du travail.

Pour l'U.I.M.M. Calvados

Les Organisations Syndicales :

C.G.T./ F.O.

C.F.E./ C.G.C.

C.F.T.C.

C.F.D.T.

C.G.T.