

# **ANNEXE 4**

## **GARANTIES DE FIN DE CARRIERE REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES**

**ACCORD DU 21 AVRIL 1980**

### **COMPLETANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LA CHARENTE**

#### **LES PARTIES SOUSSIGNEES,**

Vu l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers,

Vu le protocole d'accord national du 30 janvier 1980 modifiant le protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions à insérer dans les conventions collectives pour les agents de maîtrise et certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés,

Ont décidé de compléter de la manière suivante les dispositions de la convention collective de la Métallurgie de la Charente.

#### **Article 1 - FIN DE CARRIERE DES OUVRIERS**

L'avenant " Mensuels " à la convention collective de la Métallurgie de la Charente est complété par un article 7 ainsi rédigé :

#### **Article 7 - GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS**

"Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 46 de la convention collective l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article".

"Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 46 de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé".

"Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix".

"A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité".

"Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle".

"A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial".

"En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire".

"Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié".

"Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage".

"La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en oeuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter".

## **Article 2 - REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES DES OUVRIERS**

L'avenant "Mensuels" à la convention collective de la Métallurgie de la Charente, est complété par un article 8 ainsi rédigé :

## **Article 8 - REMUNERATION MINIMALES HIERARCHIQUES DES OUVRIERS**

"Dans le champ d'application de la présente convention collective, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial seront majorées de 5 % dans les conditions suivantes".

"Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers".

"Toutefois, sur le bulletin de paye d'un ouvrier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé".

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 4 de l'accord national du 30 janvier 1980, la majoration prévue par les dispositions ci-dessus énoncées, sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques fixées par l'accord collectif territorial conclu après le 30 janvier 1980 ou, à défaut, par l'accord collectif territorial qui sera encore applicable au 1er octobre 1980.

### **Article 3 - REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES DES AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER**

Le protocole d'accord du 13 septembre 1974 relatif à des avantages particuliers pour certaines catégories de mensuels est complété comme suit en ce qui concerne les rémunérations minimales :

"Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective".

"Toutefois, sur le bulletin de paye d'un agent de maîtrise d'atelier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total de la rémunération minimale hiérarchique découlant de l'application de l'alinéa précédent, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé".

La majoration prévue ci-dessus sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier fixées par l'accord collectif territorial conclu après le 30 janvier 1980 ou, à défaut, par l'accord collectif territorial applicable au 1er octobre 1980.

### **Article 4**

Le présent accord et son annexe établis conformément à l'article L. 132-1 du Code du Travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Fait à ANGOULEME, le 21 avril 1980.

L'organisation syndicale,

La Délégation Patronale,

C.G.T.-F.O.

Date du dépôt : 11 juillet 1980

N° TR/80/17

**AVENANT DU 14 OCTOBRE 1983  
PRIS EN APPLICATION DE L'ACCORD NATIONAL  
DU 13 JUILLET 1983  
SUR LES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES**

**LES PARTIES SOUSSIGNEES,**

Vu l'article 4 de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques dans les industries métallurgiques,

Ont décidé de procéder à l'acte paritaire suivant de substitution.

Est annulé dans les clauses générales de la convention collective de la Métallurgie de la Charente :

L'alinéa 14 de l'article 18.

Il est ajouté à la convention collective de la Métallurgie de la Charente, un avenant ainsi rédigé :

**FIXATION TERRITORIALE DE REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES**

Dans le champ d'application de la convention collective de la Métallurgie de la Charente, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, feront l'objet d'au moins une négociation annuelle pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, dénommées parfois salaires minimaux hiérarchiques et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, serviront de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la Métallurgie de la Charente (article 19).

La rémunération minimale hiérarchique détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération mensuelle brute en-dessous de laquelle aucun salarié adulte de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés, sous réserve des dispositions particulières de la convention collective prévoyant des abattements en ce qui concerne certaines catégories de salariés.

**APPLICATION DU BAREME TERRITORIAL  
DE REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES**

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale mensuelle du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité,

soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 19 de la convention collective de la Métallurgie de la Charente
- majorations pour travaux spécifiques découlant des dispositions de l'article 27 des clauses générales et de l'article 5 de l'avenant " mensuels " pour ce qui est de la majoration d'inconfort de 15 % à la convention collective de la Métallurgie de la Charente
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application du principe défini ci-dessus, 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 en vertu de la législation de Sécurité Sociale.

Le complément de rémunération mensuelle brute dû au salarié, pourra prendre la forme d'un acompte sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel ou annuel.

Le présent avenant établi pour la mise en conformité de la convention collective de la Métallurgie de la Charente par rapport aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Fait à ANGOULEME, le 14 Octobre 1983.

L'Organisation syndicale,

La Délégation patronale,

Force Ouvrière,