

L

ACCORD du 31 MAI 2002

Modifiant les dispositions de l'Avenant « Mensuels » de la Convention Collective des Industries Métallurgiques Electriques et Electroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan résultant de l'Accord du 12 avril 1976 modifié par Avenant du 16 mai 1989

Entre

La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques Electriques et Electroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (Union des Industries d'Ille-et-Vilaine Morbihan) d'une part,

Et

Les organisations syndicales signataires d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{er}

A l'article 4 de l'Avenant « Mensuels », la mention « *Rémunération Minimale Hiérarchique dudit emploi (base 39 heures)* » figurant au paragraphe 3 est remplacé par :

« La Rémunération Annuelle Garantie dudit emploi (base 35 heures) ».

ARTICLE 2

A l'article 8 « TRAVAIL DES FEMMES », le 1^{er} paragraphe « *Les conditions particulières du travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions suivantes* » est remplacé par :

« Les conditions particulières du travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi et aux accords nationaux de la Métallurgie, sous réserve des dispositions suivantes ».

et le 4^{ème} paragraphe « *A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes, soumises à l'horaire normal de travail, bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel* » est remplacé par :

« A partir du 3^{ème} mois de leur grossesse, les femmes enceintes soumises à l'horaire normal de travail bénéficieront d'un temps de pause qui aura une durée minimum de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi ou de 30 minutes le matin ou l'après-midi. Ce temps de pause sera payé au taux du salaire réel »

ARTICLE 3

A l'article 9 « TRAVAIL DES JEUNES », les dispositions du 3^{ème} paragraphe : « *L'application des Rémunérations Minimales Hiérarchiques aux jeunes de moins de 18 ans est soumise aux dispositions prévues à l'article 14 de l'avenant « Mensuels »* » sont remplacées par :

« L'application des Rémunérations Minimales Conventionnelles aux jeunes de moins de dix huit ans est soumise aux dispositions prévues à l'article 14 de l'avenant « Mensuels ».

AB MB MD H/B ANP FN

ARTICLE 4

A l'article 10 « GARANTIE DE FIN DE CARRIERE DES OUVRIERS », les dispositions du 6^{ème} paragraphe, à savoir « 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 » sont remplacées par :

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

ARTICLE 5

◆ a/ L'intitulé de l'article 14 « REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES », est remplacé par :
« REMUNERATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES »

◆ b/ Les paragraphes a) « FIXATION TERRITORIALE DES R.M.H. », b) « APPLICATION GENERALE DU BAREME TERRITORIAL DES R.M.H. », c) « APPLICATIONS PARTICULIERES DU BAREME A CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES » sont entièrement supprimés et remplacés par :
 un paragraphe 14.1 « **REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES** », un paragraphe 14.2 « **REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES** » et un paragraphe 14.3 « **REMUNERATIONS CONVENTIONNELLES DE CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES** ».

Les dispositions de ces nouveaux paragraphes sont ainsi rédigées (articles 14.1.1. à 14.3.2) :

14.1.1. : FIXATION TERRITORIALE DES REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES

« La Rémunération Annuelle Garantie » détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés. Ces Rémunérations Annuelles Garanties correspondant aux coefficients de la classification font l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord ».

14.1.2 – APPLICATION DE LA REMUNERATION ANNUELLE GARANTIE :

« Les Rémunérations Annuelles Garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être fixés en fonction de l'horaire de travail effectif et supporter les majorations légales lorsque des heures supplémentaires sont effectuées.

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 paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de Sécurité Sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants ;

- **Prime d'ancienneté prévue par l'article de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable (article 17),**
- **Primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.**
- **Majorations pour travaux pénibles dangereux, insalubres.**

AB MB MD ORS ADP FN

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, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité Sociale ».

3

14.1.3 – ABSENCES

« En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, congé sans solde, mise à pied, etc...), il y aura lieu d'ajouter, aux salaires bruts tels que définis à l'article précédent, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence ».

14.1.4 – CALCUL AU PRORATA

« Le montant de la Rémunération Annuelle Garantie sera calculé au « prorata temporis » dans les cas suivants :

- changement en cours d'année de la classification (coefficient et/ou catégorie professionnelle)
- rupture du contrat de travail en cours d'année
- travail à temps partiel ».

14.1.5 – VERIFICATIONS

« La vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la Rémunération Annuelle Garantie de son coefficient, le salarié percevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la Rémunération Annuelle Garantie telle que définie précédemment.

Le versement de ce complément interviendra, dans toute la mesure du possible, lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante, et, au plus tard, en février.

Les modalités de la rémunération, qu'elles qu'en soient la forme et la périodicité, doivent conduire à ce que le complément de rémunération éventuellement dû à la fin de la période, n'excède pas 2,5 % de la Rémunération Annuelle Garantie ».

14.2 – REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

14.2.1. – FIXATION TERRITORIALE DES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques servent de base de calcul à la prime d'ancienneté due aux salariés remplissant les conditions définies à l'article 17, sont fixées pour la durée légale mensuelle correspondant aux coefficients de la classification et sont calculées à partir d'une valeur de point. Elles font l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour l'horaire légal du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

AB MD MO ANP FN

Etant fixées pour la durée légale mensuelle du travail, les montants de Rémunérations Minimales Hiérarchiques doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires.

La détermination des Rémunérations Minimales Hiérarchiques s'obtient en multipliant la valeur du point aux coefficients de la grille de classifications définie par l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié.

14.2.2- REMUNERATION MINIMALE HIERARCHIQUE des OUVRIERS

La Rémunération Minimale Hiérarchique des ouvriers, déterminée par accord collectif territorial, est majorée de 5 %.

La barème territorial devra distinguer cette Rémunération Minimale Hiérarchique spécifique aux ouvriers, qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté de cette catégorie de personnel.

14.2.3 - REMUNERATION MINIMALE HIERARCHIQUE des AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER

La Rémunération Minimale Hiérarchique des Agents de Maîtrise d'Atelier, déterminée par accord collectif territorial est majorée de 7 %.

La barème territorial devra distinguer cette Rémunération Minimale Hiérarchique spécifique aux agents de maîtrise d'atelier qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté de cette catégorie de personnel.

14.3 – REMUNERATIONS CONVENTIONNELLES DE CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES

14.3.1 - REMUNERATION MINIMALE CONVENTIONNELLE des TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les Rémunérations Minimales Conventionnelles ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

La rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra en aucun cas être inférieure aux dispositions légales c'est-à-dire en tenant compte des abattements liés à la catégorie de handicap attribuée par la COTOREP ou à leur capacité réduite.

Le nombre de salariés auxquels pourra s'appliquer cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre de salariés employés dans une catégorie déterminée, sauf si ce nombre est inférieur à dix, ou s'il s'agit d'une catégorie réservée par l'administration aux bénéficiaires des textes légaux relatifs à l'emploi obligatoire des pensionnés de guerre et des travailleurs handicapés.

14.3.2 - REMUNERATION MINIMALE CONVENTIONNELLE DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS

Les jeunes au-dessous de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou de formation ont la garantie de la Rémunération Annuelle Garantie de la catégorie ou de l'emploi auquel ils sont rattachés.

AB JB OD *[Signature]* ANP FN

ARTICLE 6

A l'article 16 « PAIEMENT AU MOIS », la première phrase du 2^{ème} paragraphe « *La rémunération réelle mensuelle correspondra à 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures* » est remplacé par :

« La rémunération réelle mensuelle correspondra à la durée légale applicable, soit actuellement à 151,67 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures par semaine ».

ARTICLE 7

a) Le titre de l'article 22 de l'Avenant « Mensuels » : « **INDEMNITE DE PANIER** » est remplacé par « **TRAVAIL DE NUIT** » :

b) Le contenu de cet article 22 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

22-1 : PRIME POUR TRAVAIL DE NUIT

« Les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à six heures au cours de cette plage horaire, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum prévu pour l'intéressé.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprises spécifiquement au titre du travail de nuit même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination (majoration d'inconfort, indemnité de pause payée, indemnité d'emploi, prime de panier à l'exception de la part exonérée des cotisations de sécurité sociale, etc...) ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit ».

22-2 : PRIME DE PANIER

« Les mensuels effectuant au moins six heures travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minima, dite prime de panier, dont le taux est égal au plafond d'exonération fixé chaque année par l'A.C.O.S.S. (à savoir 1 fois et demie le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année civile).

Cette prime revalorisée chaque année en fonction de l'évolution du « Minimum Garanti » sera en outre accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé 10 heures et plus de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

Les primes de panier dont le taux est actuellement supérieur à ce plafond d'exonération et qui, de ce fait, sont pour partie incluses dans l'assiette des cotisations sociales, pourront pour la partie excédant le plafond d'exonération être intégrées dans la prime pour travail de nuit de l'article 22.1 ».

ARTICLE 8

A l'article 30 « CONGES POUR EVENEMENT DE FAMILLE » :

a) Le paragraphe « Congé de naissance : 3 jours (au père) » est remplacé par :
« Congé de naissance ou d'adoption : 3 jours (au père) »

AB MB TO MB ANP FN

Ce paragraphe est complété par les dispositions suivantes :

6

« Un congé paternité de 11 jours calendaires consécutifs en cas de naissance unique et de 18 jours en cas de naissances multiples pourra compléter ce congé naissance. Toutefois, ce congé paternité devra être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant sauf hospitalisation de l'enfant ou décès de la mère, et après un délai de prévenance de l'employeur par le salarié, fixé au minimum à un mois ».

b) Le paragraphe « Présélection militaire : dans la limite de 3 jours » est supprimé et remplacé par « **Journée citoyen : 1 jour** ».

c) Le paragraphe « Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle », est complété par : « **à l'exception du congé paternité de 11 ou 18 jours qui ne sera pas indemnisé par l'entreprise** ».

d) La première phrase du dernier paragraphe de l'article 30, à savoir : « Il sera accordé au mensuel sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant mineur malade » est complété par : « **dont la durée minimale sera fixée conformément aux dispositions légales** ».

En conséquence, la dernière phrase du dernier paragraphe de l'article 30, à savoir : « La durée de ce congé sera arrêtée d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressée » est supprimée.

ARTICLE 9

a) Le titre de l'article 31 « SERVICE NATIONAL » est supprimé et remplacé par « **PERIODES MILITAIRES** ».

b) Les 4 premiers paragraphes de cet article 31 sont supprimés. Seul est maintenu le 5^{ème} et dernier paragraphe de l'article 31.

ARTICLE 10

1) Le titre de l'article 35 « CONGE POST-NATAL » est supprimé et remplacé par « **CONGES POST-NAISSANCE OU ADOPTION** »

2) Les dispositions de l'article 35 paragraphe a) « CONGE POUR ELEVER L'ENFANT » sont supprimées et remplacées par :

« Les salariés désirant élever leur enfant auront droit à un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité ou du congé d'adoption.

Le ou la salarié(e) doit, un mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont ils entendent bénéficier.

Ils peuvent l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage.

A l'issue de ce congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise du travail, le ou la salarié(e) doit être assuré(e) de retrouver son emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire.

Ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé(e) dans le cas de licenciement économique. Il en sera de même à l'issue du congé si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

AS MA MO ^{SR}
ANP FN

Dans les deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu pendant une période d'un an d'embaucher par priorité l'intéressé(e) dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il ou elle avait acquis au moment de son départ ».

3) Les dispositions de l'article 35 paragraphe b) « CONGE PARENTAL » sont supprimées et remplacées par : « Tout salarié désirant élever son enfant qui vient de naître ou l'enfant qu'il vient d'adopter pourra bénéficier des dispositions légales relatives au congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel ».

Le 2nd et dernier paragraphe de cet article 35 paragraphe b) est donc supprimé.

ARTICLE 11

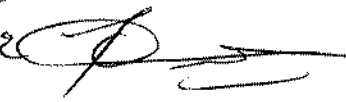
Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi d'Ille-et-Vilaine.


Les parties signataires s'efforceront d'obtenir l'extension de cet accord.


Fait à Rennes, le 31/05/2002

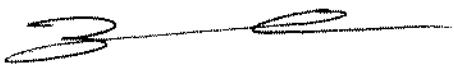
Les Organisations Syndicales de salariés


L'Union des Industries d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan

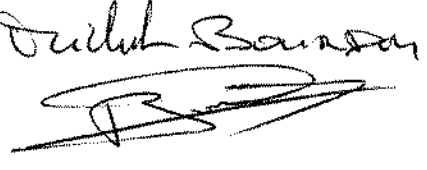
C.F.T.C. Michel D'Amico 31/05/02 

METELIM 

U.S.M. FORCE OUVRIERE 30/5/2002 

C.F.E./C.G.C. 29/5/2002 

G.S.E.A. / S.I.A. 31/5/2002 Amick Nouier-Pyris 

C.G.T. DES METAUX 31/05/02 

UMMB CFDT