

## ACCORD DU 24 février 2022

**relatif aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime de vacances concernant le personnel non cadre régi par la convention collective du Travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes**

### ENTRE :

- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de Champagne-Ardenne (Site des Ardennes),

Et

- Le Syndicat de l'Encadrement de la Métallurgie Ardennaise (CFE-C.G.C.)
- L'Union Départementale Force Ouvrière (UD-F.O.)
- La Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.)

Il a été convenu ce qui suit :

### **ART. 1er**

Des rémunérations annuelles garanties telles que définies dans les articles de 2 à 7 ci-après, sont fixées pour l'année 2022 pour tout salarié travaillant normalement suivant le barème annexé au présent avenant, établi sur la base de l'horaire légal soit 151,67 h mensuelles sur 12 mois. Ce barème figure en annexe 1 du présent accord.

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord ne pourront être inférieures au total du S.M.I.C. de l'année.

### **ART. 2**

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification habituelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires qu'il a pu percevoir en 2022, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté,
- de l'ensemble des éléments légaux, réglementaires et contractuels de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire légal ou considéré comme tel par accord d'entreprise,
- des majorations pour heures de nuit prévues à l'article 23 de la Convention Collective,
- de la prime de vacances telle que définie à l'article 35 de la Convention Collective.

En vertu du principe précédent, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale,
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement.

### **ART. 3**

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant l'année (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied etc...) il y aura lieu d'ajouter à ces salaires bruts tels que définis à l'article 2, la rémunération brute fictive base 151,67 h correspondant à ces absences et d'exclure toutes les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles indemnités de maladie, maternité, chômage partiel, etc...

### **ART. 4**

Au cas où la vérification telle que définie aux articles 2 et 3 fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur devra verser un complément à due concurrence au plus tard lors de la paie de janvier 2023.

### **ART. 5**

Pour le salarié embauché en cours d'année ou travaillant à temps partiel, le présent avenant s'appliquera au prorata de sa présence dans l'entreprise.

### **ART. 6**

Il est recommandé aux entreprises de vérifier en cours d'année si l'application des rémunérations annuelles garanties ne les amène pas à devoir verser des compléments importants de salaires à certains de leurs salariés et à prendre les mesures nécessaires pour que celles-ci, si besoin est, soient étalées durant l'année en cours.

### **ART. 7**

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord n'ont aucune incidence sur le montant des rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies ci-après et des primes d'ancienneté pouvant en découler. Le présent accord ne remettra pas en cause les avantages pouvant exister dans les entreprises et ne pourra être l'objet de baisses des rémunérations mensuelles telles qu'actuellement pratiquées.

### **ART. 8**

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 9 du présent accord s'appliquent aux ouvriers – administratifs – techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'Accord National Classifications du 21/07/1975 et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective du 08/01/1976.

### **ART. 9**

Les rémunérations minimales hiérarchiques ont pour fonction principale de déterminer les bases sur lesquelles doivent être calculées les primes d'ancienneté.

La valeur du point servant à leurs déterminations est fixée à **4,99 €**.

Cette valeur du point sera **applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022**.

### **ART. 10**

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des agents de maîtrise d'atelier calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 7 % conformément à l'Accord National du 4 juillet 1980.

#### **ART. 11**

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des ouvriers calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 5 % conformément à l'Accord National du 4 juillet 1980.

#### **ART. 12**

La prime de vacances figurant à l'article 35 de la Convention Collective du 8 janvier 1976 sera décomptée sur la base de **23,50 €** par jour de congé principal, soit **705 €** pour 30 jours de congés principaux.

#### **ART. 13**

En application des articles L 2222-5 et L 2222-5-1 du Code du travail, les organisations syndicales représentatives et la délégation patronale conviennent de se revoir en opportunité si certains échelons des minima annuels conventionnels devenaient inférieurs au SMIC annuel du fait de sa revalorisation.

#### **ART. 14**

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

#### **ART. 15**

Après signature du présent accord et notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du Ministère du Travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Charleville-Mézières dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Fait à Charleville-Mézières, le 24 février 2022

Pour l'U.I.M.M. Champagne-Ardenne (Site des Ardennes)

Pour Le Syndicat de l'Encadrement de la Métallurgie Ardennaise (CFE-C.G.C.)

Pour L'Union Départementale Force Ouvrière (UD-F.O.)

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.)



Accord du 24 février 2022

**Annexe 1**

**Rémunérations Annuelles Garanties 2022**  
**Etablies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures**

Niveaux	Echelons	Coefficients	2022
<b>V</b>	3	395	33 749 €
	3	365	31 396 €
	2	335	28 982 €
	1	305	26 338 €
<b>IV</b>	3	285	24 023 €
	2	270	21 960 €
	1	255	21 275 €
<b>III</b>	3	240	20 106 €
	2	225	19 721 €
	1	215	19 585 €
<b>II</b>	3	190	19 528 €
	2	180	19 468 €
	1	170	19 410 €
<b>I</b>	3	155	19 352 €
	2	145	19 306 €
	1	140	19 272 €

**Site des Ardennes**

Maison des Entrepreneurs Ardennais  
 1, Avenue Gustave Gailly - TSA 60005  
 08020 CHARLEVILLE-MEZIERES CEDEX  
 Tél : 03.24.36.25.85 Fax : 03.24.36.25.89  
[e-mail : contact08@uimm-ca.fr](mailto:contact08@uimm-ca.fr)