

**Avenant du 8 septembre 2023
à la convention collective du Doubs
du 27 avril 2015
relatif aux rémunérations annuelles garanties**

Entre :

L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de Franche-Comté et
l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie du Doubs

d'une part,

Et :

Les organisations syndicales soussignées

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'avenant du 7 avril 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques:

Article 1 - Garantie annuelle de rémunération effective

L'article 2 de l'avenant du 7 avril 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques est ainsi rédigé :

« Prenant en compte l'évolution du SMIC au cours de l'année 2023, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations annuelles garanties.

a - Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent avenant institue une garantie annuelle de rémunération effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 31 de l'avenant "Mensuels" à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

Barème de garantie annuelle de rémunération effective :

Coef. 140	20 915 €	Coef. 240	22 970 €
Coef. 145	20 951 €	Coef. 255	23 786 €
Coef. 155	20 961 €	Coef. 270	24 704 €
Coef. 170	21 022 €	Coef. 285	25 877 €
Coef. 180	21 134 €	Coef. 305	27 499 €
Coef. 190	21 287 €	Coef. 335	29 917 €
Coef. 215	21 675 €	Coef. 365	32 701 €
Coef. 225	22 185 €	Coef. 395	36 108 €

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1er janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique prorata temporis.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b - Détermination de la R.A.G.

Pour la détermination de la R.A.G., il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'Avenant Mensuels de la Convention Collective ;*
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 11 de l'Avenant Mensuels de la Convention Collective ;*
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation ;*
- de la prime d'ancienneté ;*
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;*
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales ;*

- de la rémunération des heures supplémentaires.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la garantie annuelle de rémunération fixée en fonction de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la garantie annuelle de rémunération telle que définie ci-dessus. »

Article 2 – Autres dispositions

Les autres dispositions de l'avenant du 7 avril 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

Article 3 – Entreprises de moins de 50 salariés

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 des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations annuelles garanties sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 4 - Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera à compter du **8 septembre 2023**.

Article 5 - Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au **31 décembre 2023**.

Article 6 - Publicité et dépôt

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L 2231-5 du code du travail.

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D.2231-2 du Code du Travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la Direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Besançon, le 8 septembre 2023

Pour les Organisations Syndicales

- Pour la CFDT,

- Pour la CFE-CGC,

- Pour la CFTC,

- Pour FO,

**Pour l'UIMM Franche-Comté et
l'UIMM Doubs,**