

Convention collective départementale

IDCC : 827 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Ardennes)**

**(8 janvier 1976)**

(Étendue par arrêté du 3 avril 1978,  
*Journal officiel* du 6 août 1978)

## **Accord du 28 novembre 2022**

relatif aux rémunérations annuelles garanties du personnel non-cadre

NOR : ASET2350012M

IDCC : 827

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Champagne-Ardenne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UD FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

En application des articles L. 2222-5 et L. 2222-5-1 du code du travail et de l'article 13 de l'accord du 24 février 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime vacances concernant le personnel non cadre régi par la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécanismes et connexes du département des Ardennes, il avait été convenu que les organisations syndicales représentatives et la délégation patronale puissent se revoir si certains échelons des minima annuels conventionnels devenaient inférieurs au Smic annuel du fait de sa revalorisation.

Par conséquent, suite à deux nouvelles augmentations du Smic successives en mai et août 2022 ayant entraîné un dépassement des premières valeurs des rémunérations annuelles garanties négociées le 24 février 2022, il a été décidé d'ouvrir de nouvelles négociations dès septembre 2022 qui ont abouti au présent accord.

### **Article 2**

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans les articles 3 à 8 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 heures mensuelles sur 12 mois. Ce barème figure en annexe 1 du présent accord.

### Article 3

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.

### Article 4

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 3, la rémunération brute fictive base 151,67 heures 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.

### Article 5

Au cas où la vérification telle que définie aux articles 3 et 4 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.

### Article 6

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.

### Article 7

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.

### Article 8

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 avan-

tages pouvant exister dans les entreprises et ne pourra être l'objet de baisses des rémunérations mensuelles telles qu'actuellement pratiquées.

### **Article 9**

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.

### **Article 10**

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 visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 11**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023 inclus. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

### **Article 12**

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 28 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

Rémunérations annuelles garanties 2022 établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Niveaux	Échelons	Coefficients	2022
V	3	395	34 230 €
	3	365	31 877 €
	2	335	29 463 €
	1	305	26 819 €
IV	3	285	24 504 €
	2	270	22 441 €
	1	255	21 756 €
III	3	240	20 587 €
	2	225	20 202 €
	1	215	20 066 €
II	3	190	20 009 €
	2	180	19 949 €
	1	170	19 891 €
I	3	155	19 833 €
	2	145	19 787 €
	1	140	19 753 €