

## ACCORD DU 13 JUILLET 1983

### Article 1

#### *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie du nord de la France, soit la convention collective de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de la Moselle.

### Article 2

#### *Fixation territoriale de rémunérations minimales hiérarchiques*

*(Remplacé par avenant du 17 janvier 1991, étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1991, JO 11 juillet 1991)*

Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié seront fixés par accord collectif territorial pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par cette convention collective ; elles seront annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales compétentes.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif, et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

### Article 3

#### *Fixation territoriale de garanties de rémunération effective*

*(Remplacé par avenant du 17 janvier 1991, étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1991, JO 11 juillet 1991)*

Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, il sera institué par accord collectif territorial une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, garanties qui ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par cette convention collective et qui peuvent déjà exister sous la dénomination de taux effectifs garantis, de salaires effectifs garantis, de rémunérations garanties, etc.

Ces garanties territoriales de rémunération effective seront, en principe, annuelles sans que cette caractéristique interdise l'existence de garanties territoriales mensuelles au lieu et place de garanties territoriales annuelles.

Les montants de ces garanties territoriales de rémunération effective feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation, par accord collectif territorial, d'une valeur nominale par échelon ou coefficient et ce, en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche territoriale, après examen paritaire des dispersions salariales dans cette branche par échelon ou coefficient, et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du salaire minimum de croissance en vigueur, ni les dispositions légales sur la négociation annuelle obligatoire dans la branche territoriale.

Les valeurs retenues au plan territorial devront entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques territoriales et des salaires dans le champ d'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable. Ces montants seront fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial les déterminant.

### Article 4

## *Salariés bénéficiaires d'une garantie territoriale de rémunération effective*

*(Remplacé par avenant du 17 janvier 1991, étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1991, JO 11 juillet 1991)*

Les garanties territoriales de rémunération effective seront fixées par accord collectif territorial pour les mensuels visés par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Le mensuel âgé de moins de dix-huit ans ainsi que le mensuel d'aptitude physique réduite bénéficieront de la garantie territoriale de rémunération effective fixée par l'échelon ou le coefficient de leur classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus, en ce qui les concerne, par les clauses conventionnelles territoriales relatives à l'application des barèmes territoriaux de salaires minima ou, à défaut de telles clauses, par les dispositions légales concernant l'application du salaire minimum de croissance, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

La garantie territoriale de rémunération effective ne s'appliquera pas au travailleur à domicile.

### **Article 5**

#### *Application des garanties territoriales de rémunération effective*

*(Remplacé par avenant du 17 janvier 1991, étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1991, JO 11 juillet 1991)*

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des garanties territoriales de rémunération effective 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 et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants si sa prise en compte n'a pas déjà stipulée par accord collectif territorial applicable dans le champ d'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

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.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

### **Article 6**

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.