

ACCORD DU 19 JUILLET 1978

Préambule

L'U.I.M.M. et les organisations syndicales ont décidé de s'engager dans une voie qui apportera des améliorations aux garanties d'évolution des rémunérations les plus basses et à celles des travailleurs manuels. Cette voie sera jalonnée par trois étapes qui se succéderont dans le temps.

En premier lieu, est instituée pour 1978 et pour 1979 par le présent accord, indépendamment des barèmes de salaires minima ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques fixés par les conventions collectives territoriales ou par les accords collectifs prévus par ces conventions, une rémunération annuelle garantie. La valeur de cette rémunération annuelle garantie sera fixée dans le cadre du champ d'application des conventions collectives territoriales, afin qu'elle s'ajuste aux réalités salariales. Toutefois, pour éviter une dispersion des valeurs retenues, celles-ci ne pourront être déterminées pour 1978 que par un multiple de 250 F.

Les valeurs retenues au plan territorial devront entraîner tant en 1978 qu'en 1979 une progression préférentielle des ressources effectives les plus basses, compte tenu des conditions économiques territoriales, de l'évolution du coût de la vie et des salaires. Les organisations territoriales compétentes et adhérentes aux organisations signataires du présent accord se réuniront dans les quinze premiers jours de septembre 1978 pour fixer la valeur de la rémunération garantie pour 1978. Cette valeur fixée, elles procéderont à un examen de la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques et s'il y a lieu à une négociation à ce sujet.

Les parties signataires du présent accord se réuniront dans le courant du mois de novembre 1979 en vue de faire le bilan de l'application de la rémunération annuelle garantie.

En deuxième lieu, l'U.I.M.M. et les organisations syndicales sont convenues d'ouvrir dans le courant du mois d'octobre 1978 une négociation pour mettre au point les réponses à la question d'une revalorisation de la situation salariale des travailleurs manuels sous les aspects suivants :

- accroissement des possibilités de progression de carrière ;
- revalorisation préférentielle des rémunérations minimales hiérarchiques ;
- garanties pour fins de carrière ;
- garanties pour la rémunération en cas de travail au rendement ;

Les solutions retenues pourront entraîner des répercussions sur les modalités de détermination et sur le niveau des rémunérations minimales hiérarchiques des salariés visés, dont il sera tenu compte dans les barèmes territoriaux.

En troisième lieu, l'U.I.M.M. et les organisations syndicales procéderont, dans le courant du premier semestre de 1979, à un examen conjoint du cadre géographique des barèmes territoriaux tel que défini aujourd'hui en vue de dégager les orientations propres à favoriser des regroupements dans un cadre élargi.

Dispositions

Article 1

Entreprises visées

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973 (remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979 (arrêté d'extension du 1^{er} août 1979).) relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

Ne sont pas visés par les présentes dispositions sur la rémunération annuelle garantie les entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie du nord de la France, soit la convention collective de la sidérurgie de Meurthe et Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de la Moselle, sous

réserve qu'intervienne, pour ces entreprises ou établissement et dans leur cadre conventionnel spécifique, un accord sur une rémunération annuelle garantie avant la fin de l'année 1978.

Article 2

Salariés bénéficiaires

(Voir aussi l'avenant du 26 mars 1980)

Le présent accord national s'applique au personnel d'une entreprise visée lié par contrat de travail à la fin d'une période de vérification semestrielle prévue ci-après à l'article 7.

La rémunération annuelle garantie s'applique aux salariés embauchés à temps complet en vue d'accomplir au moins l'horaire hebdomadaire légal de travail de quarante heures. Cette garantie s'applique également au salarié engagé à temps partiel, au prorata de la durée de travail convenue.

Les salariés âgés de moins de dix-huit ans et les salariés d'aptitude physique réduite bénéficieront de la rémunération annuelle garantie définie ci-après, sous déduction des abattements prévus en ce qui concerne, soit par les clauses conventionnelles relatives à l'application de barèmes territoriaux de salaire minima ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques, soit, à défaut de barème territorial applicable, par des dispositions légales concernant l'application du salaire minimum de croissance, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

La rémunération annuelle garantie ne s'applique pas aux salariés ayant plus d'un employeur, aux travailleurs à domicile, aux travailleurs temporaires visés par les articles L. 124-4 et suivants du code du travail, ni aux salariés ne faisant plus partie de l'entreprise à la fin de la période de vérification applicable prévue ci-dessous.

Article 3

Objet

Indépendamment des barèmes de salaires minimaux ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques fixés par les conventions collectives territoriales des industriels métallurgiques ou par les accords collectifs territoriaux prévus par ces conventions collectives, une rémunération annuelle garantie applicable dans les conditions ci-après définies est instituée par le présent accord national pour les années 1978 et 1979.

Article 4

Fixation de la rémunération annuelle garantie

Le montant de la rémunération annuelle garantie prévue à l'article 3 sera fixé dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgistes, par accord collectif négocié et conclu entre des organisations territoriales compétentes et adhérant aux organisations signataires du présent accord national.

Ce montant sera fixé pour l'horaire hebdomadaire légal de travail de quarante heures.

Pour 1978, le montant annuel de la garantie ne sera retenu que pour moitié, en vue d'une application concernant le second semestre, c'est-à-dire les six périodes de paye postérieure au 30 juin 1978.

Avant la fin du premier trimestre de 1979, le montant annuel de la garantie sera déterminé, pour 1979, compte tenu des perspectives d'évolution de la situation économique régionale et du coût de la vie, par accord collectif territorial fixant, en outre, pour la vérification en cours d'année prévue à l'article 7, un chiffre prenant en considération le caractère, qui peut être inégal, du montant des salaires d'une période sur l'autre : par la suite, cet accord territorial fixera un chiffre pour le premier semestre et le montant de la rémunération annuelle garantie pour 1979.

Les parties signataires de l'accord collectif visé à l'alinéa précédent se réuniront au cours du dernier trimestre de 1979 pour examiner les conditions économiques territoriales et l'évolution du coût de la vie et des salaires, en vue de revaloriser si nécessaire le montant de la rémunération annuelle garantie pour l'année considérée.

Article 5

Assiette de vérification

Pour vérifier si un salarié effectivement bénéficie de rémunération dont le total est au moins égal au montant de la garantie à laquelle il a droit, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de son salaire quelle qu'en soit la nature, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale¹⁰ ; à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ou par l'accord national sur la mensualisation du 10 juillet 1970, modifié.

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 ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En outre, sera exclu de l'assiette de vérification l'ensemble des éléments de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire légal de quarante heures.

Article 6

Absence ou horaire réduit

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc., cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire hebdomadaire légal de quarante heures, s'ajoutant aux salaires bruts ci-dessus définis pour vérifier l'application de la garantie de ressources fixée : par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, de maternité.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliqueront pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire de quarante heures, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement durant lesdites heures d'inactivité.

Article 7

Vérifications semestrielles

En janvier 1979, l'employeur vérifiera que la moitié du montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 1978 et déterminés selon les articles 5 et 6 a bien été au moins égale, pour le second trimestre de 1978, à la moitié du chiffre fixé pour l'année 1978 par l'accord collectif territorial applicable ou, à défaut, par l'accord collectif prévu par l'alinéa 1^{er} de l'article 9.

En juillet 1979, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis par les articles 5 et 6 a bien été au moins égal, pour le premier semestre de 1979, au montant du chiffre fixé pour cette période par l'accord collectif territorial applicable.

En janvier 1980, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 1979 et déterminés selon les articles 5 et 6 a bien été au moins égal au montant de la rémunération annuelle garantie pour 1979 par l'accord collectif territorial applicable ou, à défaut, par l'accord collectif prévu par l'alinéa 2 de l'article 9.

¹⁰ Le principe est que sont prises en considération toutes les sommes soumises aux cotisations de sécurité sociale. En particulier, il doit être tenu compte de toutes les primes prévues par les conventions collectives, par les accords d'entreprise, par les règlements, usage ou pratiques de l'établissement, telles que les primes de rendement, de production, de productivité, de bonne marche, d'objectif, d'assiduité, pour conditions particulières de travail, etc., et ce quelle que soit leur périodicité, mensuelle, trimestrielle, annuelle (telles que les primes de bilan, de fin d'année le treizième mois, etc.) et ainsi que des avantages en nature et de majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.

Article 8

Complément

Au cas où une vérification en cours d'année prévue à l'article 7 fait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération à laquelle il a droit, son employeur lui en versera le complément, qui pourra prendre la forme d'un acompte sur une augmentation éventuelle ultérieure, ou sur une prime ou un élément de rémunération de caractère trimestriel, semestriel ou annuel, à valoir sur l'apurement de fin d'année.

Au cas où la vérification de fin d'année fait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la rémunération garantie à laquelle il a droit au titre de l'année considérée, son employeur lui versera le complément en vue d'apurer son compte. Le complément versé en janvier 1979 au titre de 1978 ne sera pas inclus dans l'assiette de vérification de la rémunération annuelle garantie applicable en 1979.

Le complément sera versé *pro rata temporis* au salarié embauché en cours de période de vérification.

Lorsqu'au cours de la période de référence d'une vérification le salarié n'aura pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire auquel il était tenu, le montant du complément prévu au présent article sera déterminé au prorata du temps de travail de l'intéressé au cours de la période de référence considérée. Sera assimilée à une période de travail la durée de l'absence du salarié causée par un accident du travail, par un accident du trajet assimilé par la sécurité sociale à un accident du travail et réglé comme tel, et que le congé légal de maternité.

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 9

Bilan

Les organisations nationales signataires du présent accord national se réuniront durant la première quinzaine de novembre 1978 en vue de faire le bilan de l'application des dispositions ci-dessus et pour fixer le montant de la garantie applicable dans les champs d'application de conventions collectives territoriales des industries métallurgiques pour lesquels ne serait pas encore intervenu d'accord collectif territorial portant sur l'année 1978.

Les mêmes organisations nationales se réuniront au début du deuxième trimestre de 1979 pour fixer le montant de la garantie applicable dans les champs d'application de conventions collectives territoriales des industries métallurgiques pour lesquels ne serait pas encore intervenu d'accord collectif territorial portant sur l'année 1979.

Les mêmes organisations nationales se réuniront dans le courant du mois de novembre de 1979 en vue de faire le bilan de l'application des dispositions ci-dessus.

Article 10

Le présent accord national établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.