

AVENANT DU 30 SEPTEMBRE 2022 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE EN DATE DU 7 FEVRIER 2022

Entre :

- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,
- Les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

PREAMBULE

Dans le cadre du déploiement de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

Article 1. Modification du préambule. (« *Préambule* »)

Le préambule de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Dès le début du XXème siècle, les partenaires sociaux de la branche ont cherché, par la négociation collective – alors peu structurée juridiquement –, à faire converger les intérêts respectifs des salariés et des entreprises, avec la conviction partagée que seule une industrie forte et compétitive est créatrice d'emplois.

La branche professionnelle de la métallurgie, qui regroupe un nombre important de salariés et d'entreprises exerçant des activités industrielles très diverses, a contribué au modèle social français. De nombreuses avancées sociales mises en place dans la métallurgie sont devenues des acquis fondamentaux pour tous les secteurs d'activité de l'économie.

Après l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 1950, les négociations collectives de branche se sont multipliées. En raison, notamment, de l'implantation historique des sites industriels, ces négociations de branche étaient exclusivement territoriales, afin de tenir compte des importantes différences industrielles et économiques qui existaient alors entre les départements français, voire au sein de certains d'entre eux.

A partir des années 1970, ces différences territoriales ont commencé à s'estomper. Le besoin de règles uniformes, simples et fiables, a alors prévalu. C'est ainsi que la branche a entrepris, dans certains domaines, la négociation d'accords nationaux qui venaient compléter les conventions collectives territoriales. Tel a été le cas, en particulier, de l'Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, qui a unifié les statuts respectifs des ouvriers et des ETAM. Tel a également été le cas de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, qui a été substituée aux avenants « ingénieurs et cadres » qui figuraient, à l'époque, dans les conventions collectives territoriales.

Depuis les années 2000, les profondes mutations de l'environnement industriel, qu'elles soient technologiques, organisationnelles, ou liées à la globalisation de l'économie ou au respect de l'environnement, ont renforcé encore le besoin de règles conventionnelles uniformes.

Dans l'industrie comme ailleurs, l'environnement de travail a considérablement évolué : les organisations traditionnelles des entreprises sont repensées à l'aune des nouvelles technologies et des défis environnementaux. La globalisation de l'économie, générant une concurrence mondiale toujours plus forte, implique que chaque acteur s'adapte en permanence à l'évolution rapide des métiers et des compétences. Les entreprises et les salariés se sont nécessairement adaptés. Les dispositions conventionnelles doivent donc, à leur tour, s'adapter à ces transformations.

Enfin, les évolutions législatives récentes ont ouvert aux partenaires sociaux – de branche et d'entreprise – des possibilités nouvelles d'organisation du travail et de dialogue social.

Partant du constat que le système conventionnel de la branche n'est plus adapté à la réalité des métiers et des environnements de travail, ni aux attentes des entreprises et des salariés en matière de qualité de vie et des conditions de travail, les signataires ont pris, en 2016, leurs responsabilités, pour répondre à ces nouveaux défis.

Ils ont ainsi engagé une négociation nationale, destinée à moderniser le dispositif conventionnel de la branche, en substituant, à l'ensemble des conventions collectives territoriales et sectorielle, et à l'ensemble des accords nationaux, une seule convention collective nationale, incluant un système de protection sociale et une grille de classification unique totalement inédite, applicable à tous les salariés.

La négociation collective de branche remplit une double fonction régulatrice : celle des normes sociales et celle de la concurrence entre les différents secteurs industriels qui composent la branche. Ni la loi, ni la négociation d'entreprise ne peuvent réaliser à la fois ces deux fonctions essentielles. Par la présente convention collective nationale, les signataires entendent ainsi revitaliser la négociation de branche. Cette convention, qui repose sur un large consensus, facilitera et enrichira en outre le dialogue social, dans la branche à son niveau territorial comme dans les entreprises, avec les femmes et les hommes qui font le succès des entreprises.

Au-delà de dispositions qui s'appliquent directement à tout salarié de la branche, la convention collective définit des orientations, des outils ou des méthodes, dont les entreprises sont invitées à se saisir, pour développer le dialogue social et permettre aux salariés de construire de véritables projets d'évolution professionnelle dans un environnement de travail de qualité.

La présente convention collective nationale est l'illustration de la volonté des signataires de construire un cadre conventionnel plus simple, plus accessible, plus juste, socialement et économiquement plus performant, au service du développement et de l'excellence de l'industrie. »

Article 2. Modification de l'article 11. (« *Les principes de l'architecture* »)

L'article 11. de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« L'architecture du dispositif conventionnel de la métallurgie est organisée selon les principes suivants :

1° elle assure la cohérence des dispositions de branche conclues aux différents niveaux, territorial, national ou sectoriel ;

2° elle permet, dans les conditions définies par les accords nationaux de branche, d'appliquer, d'adapter ou de compléter, au niveau territorial, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, les dispositions conventionnelles nationales ;

3° elle favorise l'innovation et permet l'expérimentation conventionnelle. »

Article 3. Modification de l'article 13. (« *Les accords collectifs autonomes* »)

L'article 13. de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les accords collectifs autonomes portent sur un ou plusieurs thèmes entrant dans l'objet de la négociation collective.

Les accords autonomes peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Chacun d'entre eux peut, s'il a été conclu pour une durée indéterminée, être dénoncé indépendamment des autres accords autonomes et de la convention collective nationale.

Les accords autonomes peuvent être conclus au niveau national, territorial ou sectoriel. »

Article 4. Modification de l'article 15. (« *L'articulation des normes au sein de la branche* »)

L'article 15. de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales veillent à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

Pour cela, ces négociations ne doivent pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

A cette fin, les négociateurs territoriaux et sectoriels concluent des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national. »

Article 5. Modification de l'article 48. (« *Information sur le droit conventionnel applicable* »)

L'article 48. de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les signataires de la présente convention conviennent de communiquer aux acteurs de la branche des informations sur le droit conventionnel applicable. A ce titre, l'UIMM met à la disposition des entreprises de la branche, au profit de leurs instances représentatives du personnel, de leurs représentants syndicaux, et de leurs salariés, un espace sur son site internet, dédié exclusivement aux conventions et accords collectifs, interprofessionnels ou professionnels – nationaux et territoriaux –,

applicables dans les entreprises et établissements qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective.

Le site visé au présent article est en libre accès. Il donne accès à l'ensemble des conventions et accords collectifs considérés, ainsi qu'à leurs mises à jour et avenants éventuels. Son adresse est communiquée aux entreprises adhérentes des chambres syndicales territoriales de la métallurgie et à celles adhérentes du Syndicat professionnel patronal de la Sidérurgie, ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie.

L'employeur informe les salariés par tout moyen sur cette possibilité d'accès et sur l'adresse du site et de la rubrique.

Les entreprises communiquent, en outre, aux salariés et aux représentants du personnel, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires du Code du travail, les conventions et accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ainsi que leurs modifications éventuelles, qui, le cas échéant, leur sont applicables. »

Article 6. Modification de l'article 89.4.2. (« *Situations visées* »)

L'article 89.4.2. de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'Article 89.1 et Article 89.2 de la présente convention, il conserve le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à cette même date dans les conditions prévues à l'Article 89.4.3.

Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires inférieur ou égal à celui résultant de l'Article 89.1 et Article 89.2 de la présente convention, il bénéficie des droits issus de l'Article 89.1 et de l'Article 89.2.

A l'issue d'une période de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, la situation des salariés visés à l'Article 89.4.1 de la présente convention fait l'objet d'un réexamen. Si le salarié avait bénéficié, à l'issue de cette période de 5 ans, en application, selon le cas, soit de l'article 1^{er} de l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'application de l'Article 89.1 et de l'Article 89.2 de la présente convention, ou du maintien de ses droits tel que prévu au premier alinéa de l'Article 89.4.2, il conserve, à l'issue de cette période, le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à l'issue de ladite période de 5 ans dans les conditions prévues à l'Article 89.4.3. Dans le cadre de la comparaison, la condition tenant au

classement du salarié pour l'attribution du congé de responsabilité prévu par l'article 48 de la convention collective nationale de la Sidérurgie est, par exception, appréciée à la date du 31 décembre 2023 et ne fait l'objet d'aucune réévaluation ultérieure. »

Article 7. Modification de l'article 141 (« Période transitoire »)

L'article 141 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« L'instauration, au niveau national, d'un barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1er janvier 2024 conduit à faire converger les différents salaires minima hiérarchiques fixés jusqu'en 2023 par 76 accords territoriaux et par la convention collective de la Sidérurgie pour les mensuels, et par les accords nationaux annuels déterminant le barème des ingénieurs et cadres en application de la convention collective nationale du 13 mars 1972.

Du fait des disparités constatées entre les différents salaires minima hiérarchiques territoriaux et sectoriels d'une part, et ceux applicables aux ingénieurs et cadres d'autre part, la convergence de ces différents minima hiérarchiques dans une grille unique pourra aboutir, pour certaines entreprises, à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires de la présente convention conviennent d'instituer une période transitoire pour ces entreprises comprenant 150 salariés ou moins.

Pour les entreprises dans lesquelles l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2024 entraînerait une hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5 % concernant au minimum 25 % de leur effectif, l'obligation d'application du barème unique national est reportée au plus tard au 1er janvier 2030.

Pour apprécier le niveau de la hausse de la masse salariale consécutive à l'entrée en vigueur du barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} janvier 2024, les entreprises déterminent leur masse salariale au titre de l'année 2023, appréciée en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1er janvier 2023.

Elles fixent ensuite, en fonction d'un effectif identique à celui ayant donné lieu à l'appréciation de la masse salariale de 2023, la masse salariale prévisionnelle de 2024, en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1er janvier 2024.

Elles comparent enfin le niveau des deux masses salariales afin d'obtenir un pourcentage d'augmentation.

Cette comparaison a lieu au plus tôt dès la connaissance de la masse salariale 2023 et au plus tard avant le 31 mars 2024. Elle est effectuée au regard de la classification prévue par le présent dispositif conventionnel.

Pour ces mêmes entreprises, les salaires minima hiérarchiques applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 correspondent aux valeurs du barème unique national diminuées du pourcentage que représenterait leur hausse de la masse salariale annuelle si elles avaient appliqué le barème unique 2024 en annexe 6 de la présente convention. Pour les salariés en poste au 31 décembre 2023, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises, au titre de l'année 2024, ne doivent

pas être inférieurs à ceux applicables en 2023. Pour les salariés embauchés à compter du 1er janvier 2024, les salaires minima applicables sont identiques à ceux des salariés occupant un poste relevant de la même classe d'emplois.

A compter du 1^{er} janvier 2025, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises sont au minimum augmentés, pour chaque classe d'emplois, à hauteur du pourcentage de revalorisation négocié chaque année pour chaque classe d'emplois du barème unique de salaires minima hiérarchiques. Ce pourcentage de revalorisation est majoré de 1,5 points dans la limite du barème unique applicable pour l'année civile donnée.

Les modalités suivantes s'appliquent pour les entreprises éligibles à cette mesure et souhaitant bénéficier des présentes dispositions :

- dès la comparaison susmentionnée effectuée par l'employeur, l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise atteste cet impact potentiel sur la masse salariale 2023 de l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable en 2024 et des difficultés économiques que cela pourrait entraîner ;

- les salaires minima hiérarchiques applicables aux salariés de l'entreprise sont communiqués chaque année au comité social et économique lorsqu'il existe ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés ;

- le comité social et économique, s'il existe, peut demander, à l'expert-comptable ou au commissaire aux comptes, de lui présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la masse salariale et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner. »

Article 8. Modification de l'article 142 (« *Modalités de calcul* »)

L'article 142 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Le salarié dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté est calculée en appliquant, à la base de calcul spécifique du salarié multipliée par cent, le nombre d'années d'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans.

La base de calcul spécifique est déterminée en multipliant la valeur du point par un taux, figurant en annexe 7 de la présente convention, pour chaque classe d'emplois.

La valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale ou sectorielle. Cette valeur est fixée par un accord territorial ou sectoriel.

A compter du 1^{er} janvier 2024, en l'absence d'accord territorial ou sectoriel prévoyant la valeur du point, les signataires de la présente convention conviennent que la valeur du point applicable est la dernière négociée sur le territoire ou le secteur concerné.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Il supporte donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année, soit la majoration de 30 % dans les conditions de l'Article 139 de la présente convention.

La prime d'ancienneté doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie. »

Article 9. Modification de l'article 157 (« Principes »)

L'article 157 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Conformément au préambule de l'Accord national de branche du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie, les signataires de la présente convention conviennent, à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, de l'instauration d'une garantie conventionnelle individuelle de rémunération dans les conditions prévues au présent chapitre.

Cette garantie permet aux salariés en poste de conserver leur rémunération si l'application des dispositions de la présente convention collective entraîne une baisse de cette rémunération. La rémunération est préservée à travers le maintien d'un niveau global et non lié à sa structure. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération permet aux entreprises et aux salariés la mise en œuvre de la nouvelle couverture conventionnelle. Les signataires ont souhaité construire un dispositif conventionnel en retenant des solutions équitables tant pour les entreprises que pour les salariés.

Le présent chapitre a donc pour objectif de préciser les conditions dans lesquelles une garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assurée lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Ce chapitre permet ainsi aux salariés et aux employeurs concernés de mieux appréhender leurs droits et leurs obligations.

Il sécurise les salariés et les employeurs grâce à une définition précise et stable, identique pour toutes les entreprises.

Cette garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut se cumuler avec la garantie légale de rémunération applicable en cas de dénonciation, sans accord de substitution, de la convention collective et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels.

Pour l'application du présent chapitre, les termes « accord d'entreprise » désignent, sauf exception, toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, soit au niveau interentreprises, soit au niveau de l'établissement. »

Article 10. Modification de l'article 158 (« Champ d'application »)

L'article 158 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La garantie conventionnelle individuelle de rémunération s'applique aux salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2023, sauf lorsque la convention et les accords collectifs territoriaux ou sectoriels ont été dénoncés sans qu'ait été conclu un accord de substitution. »

Article 11. *Modification de l'article 159 (« Montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »)*

L'article 159 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié a perçue au titre de l'année civile 2023, en application de :

- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des accords collectifs nationaux abrogés ;
- la convention collective nationale de la Sidérurgie du 20 novembre 2001 et des accords collectifs de la Sidérurgie révisés ou dénoncés ;
- la convention collective territoriale et des accords collectifs territoriaux révisés ou dénoncés ;
- son contrat de travail. »

Article 12. *Modification de l'article 160 (« Assiette de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »)*

L'article 160 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assise sur l'assiette des cotisations sociales telle que définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Afin de déterminer le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :

- le salaire de base selon la durée contractuelle de travail, sans que soient exclues les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- les contreparties salariales, de toute nature, prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et le contrat de travail ;
- les contreparties salariales prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et le contrat de travail ayant pour objet de compenser une sujétion liée à une organisation particulière ou à des conditions particulières du travail ;
- les primes forfaitaires prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et par le contrat de travail ;
- les avantages en nature, le cas échéant pour la partie soumise à cotisations sociales, prévus par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et par le contrat de travail, après évaluation de leur valeur monétaire.

Les éléments de rémunération visés ci-dessus sont également inclus lorsqu'ils sont prévus par les dispositions territoriales ou nationales de branche ou par le contrat de travail et que leurs modalités de mise en œuvre sont renvoyées à d'autres sources juridiques.

Sont, en revanche, exclus de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération les éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, prévue au chapitre 2, du titre X de la présente convention, lorsque cette prime fait l'objet du complément prévu à l'Article 143 de la présente convention ;
- les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelle qu'en soit la dénomination ;
- les remboursements de frais professionnels tels que définis à l'article L. 136-1-1 du Code de la sécurité sociale ;
- les sommes allouées au titre de l'intéressement prévu à l'article L. 3312-4 du Code du travail ;
- les sommes réparties au titre de la réserve spéciale de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3324-5 du Code du travail ;
- les sommes versées par l'employeur à un plan d'épargne en application de l'article L. 3332-11 du Code du travail, et de l'article L. 224-21 du Code monétaire et financier ;
- les sommes allouées par l'employeur au bénéfice du salarié pour le financement des prestations de protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du Code de la sécurité sociale ;
- la contribution patronale à l'acquisition de chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- les avantages mentionnés aux I respectifs des articles 80 bis et 80 quaterdecies du Code général des impôts, tels que les options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux salariés de l'entreprise. »

Article 13. *Modification de l'article 162 (« Assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »)*

L'article 162 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Afin de déterminer si l'employeur doit verser un complément de rémunération au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, le montant de la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile de comparaison, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celui perçu par le salarié au cours de l'année civile de comparaison, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension, au titre de l'année civile 2023.

A ce titre, seuls doivent être pris en compte dans l'assiette de comparaison, c'est-à-dire dans la rémunération annuelle du salarié, les rémunérations, applicables à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, incluses dans l'assiette de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération visées à l'article 160 du présent chapitre, issues :

- du contrat de travail ;
- des nouvelles dispositions conventionnelles de branche y compris les éléments de rémunération prévus par la présente convention collective ;
- des accords d'entreprise, qui seraient conclus ou révisés postérieurement à la date de signature de la présente convention. En cas de révision d'un accord d'entreprise, postérieurement à la date de signature de la présente convention, seuls les nouveaux éléments de rémunération, ou les augmentations d'éléments de rémunération déjà existants doivent être pris en compte dans la détermination de la rémunération annuelle du salarié, et doivent être intégrés dans l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ;
- d'usages ou d'engagements unilatéraux instaurés postérieurement à la date de signature de la présente convention.

En cas de dénonciation de la convention et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels, suivie de la conclusion d'un accord de substitution, les éventuels éléments de rémunération prévus par cet accord intégreront l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, et seront pris en compte pour apprécier le respect de cette dernière. »

Article 14. Modification de l'article 182 (« Entrée en vigueur et extension »)

L'article 182 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les signataires de la présente convention conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf clause contraire qui prévoit une date d'entrée en vigueur spécifique pour certaines stipulations, la présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 2024.

Dans le cas où une convention collective territoriale ou sectorielle et, le cas échéant, les accords territoriaux ou sectoriels pris dans son champ d'application, continuent à produire effet au-delà du 31 décembre 2023 à la suite de leur dénonciation, la présente convention collective nationale entre en vigueur, à l'égard des entreprises comprises dans le champ d'application de cette convention territoriale ou sectorielle, le jour où cessent de produire effet les dispositions conventionnelles territoriales ou sectorielles dénoncées. »

Article 15. Dispositions finales

Article 15.1 Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur dans les conditions fixées à l'article 182 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Article 15.2 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 15.3 Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'articles L. 2231-6 du même Code.

Fait à Paris, le 30 septembre 2022

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC

- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.