

Le Memento des Corporations

<u>Titre :</u> NOUVELLE GRILLE DE SALAIRES APPRENTIS ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DANS LA METALLURGIE <i>(concerne uniquement les entreprises appliquant la convention collective Métallurgie)</i>	<u>Référence :</u> Inf-Prof 15 – 001
	<u>Date :</u> 05.2015

L'accord national sur la formation professionnelle de la métallurgie signé le 13 novembre 2014 par l'UIMM et les syndicats de salariés CFDT, FO, la CFTC et la CFE-CGC a été étendu et s'applique à compter du 06 mai 2015.

Il prévoit notamment une nouvelle classification des salariés en contrat d'apprentissage et en Contrat de professionnalisation ainsi que des nouveaux barèmes de salaires pour ces deux catégories.

1) Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage permet à un jeune d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP. Il peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, est située au début du contrat à durée indéterminée. Pendant cette période, le contrat est régi par les dispositions de la présente section.

Article 35 - Classification

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage sont classés suivant la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du 1 ^{er} échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 ^{er} échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification, les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 ^{ème} échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Maison de l'artisanat

12 rue des Métiers 68000 Colmar

Tél 03 89 23 65 65 Fax 03 89 24 04 26 Mél : Corpos@artifrance.fr

Rémunérations minimales

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit.

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du SMIC, déterminé à l'article 36.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 36.2.

Article 36.1 - Pourcentage du SMIC applicable

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du Travail, le pourcentage du SMIC applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1° Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) 35 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;**
- b) 45 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;**
- c) 55 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.**

2° Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

- a) 55 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;**
- b) 65 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;**
- c) 80 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.**

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du SMIC applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

Article 36.2 - Rémunérations annuelles garanties

Article 36.2.1 - Barème

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 35.

Groupe 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 36.1.

Groupe 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années fixés à l'article 36.1.

Groupe 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 36.1.

Article 36.2.2 - Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables, prorata temporis, en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable à la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont 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.

2) Contrat de professionnalisation

Article 43 – Classification

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation sont classés d'après la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du 1 ^{er} échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 ^{er} échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat de professionnalisation est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.

Maison de l'artisanat

12 rue des Métiers 68000 Colmar

Tél 03 89 23 65 65 Fax 03 89 24 04 26 Mél : Corpos@artifrance.fr

Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 ^{ème} échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
----------	--

Article 44 Rémunérations minimales

Afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation comme suit.

La rémunération minimale d'un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation est fixée selon un pourcentage du SMIC déterminé à l'article 44.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 44.2.

Article 44.1 - Pourcentage du SMIC applicable

Article 44.1.1 - Salariés âgés de moins de 26 ans

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 6325-15 du code du Travail, le pourcentage du SMIC applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de moins de 26 ans est fixé comme suit :

1° Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- a) 70 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans;**
- b) 85 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.**

2° Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :

- a) 60 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans;**
- b) 75 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.**

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du SMIC applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Article 44.1.2 - Salariés âgés de 26 ans et plus

Pour les contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de 26 ans et plus, la rémunération minimale applicable est au moins égale au SMIC, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 44.2, en fonction du classement du salarié dans l'un des trois groupes visés à l'article 43, sans application d'un pourcentage d'abattement.

Article 44.2 - Rémunérations annuelles garanties

Article 44.2.1 - Barème

Il est créé, au profit des salariés qui suivent une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 43.

Groupe 1

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages visés à l'article 44.1.1. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Groupe 2

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, visés à l'article 44.1.1. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Groupe 3

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, visés à l'article 44.1.1. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Article 44.2.2 - Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont 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.

Article 45 - Prime de fidélité

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat s'est exécuté, il bénéficie, après le douzième mois d'exécution du nouveau contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée suivant le dernier contrat de professionnalisation, d'une prime de fidélité.

Le montant de cette prime est égal à **5 % de la valeur annuelle** de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié au terme de son contrat de professionnalisation.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

**NB : L'ENSEMBLE DES DISPOSITIONS
CI-DESSUS NE CONCERNENT QUE
LES ENTREPRISES APPLIQUANT LA
CONVENTION COLLECTIVE DE LA
METALLURGIE**