

déroger en défaveur des salariés à l'accord collectif qui a le champ le plus large. Depuis 2004, les dispositions d'un accord de branche sont, par principe, dérogeables, sauf stipulation contraire.

Les dispositions « dérogeables » s'opposent aux dispositions « impératives », c'est-à-dire celles auxquelles un accord collectif ayant un champ plus restreint ne peut pas déroger en défaveur des salariés.

→ Les dispositions optionnelles

Les clauses ou accords optionnels désignent des dispositions adoptées par un accord collectif, mais qui ne peuvent entrer en vigueur qu'à la condition d'être, elles-mêmes, adoptées ou reprises, en l'état, par un accord collectif ayant un champ d'application plus restreint.

→ La supplétivité

La clause d'une convention ou d'un accord collectif est dite « supplétive » lorsque cette clause prévoit, elle-même, expressément, qu'elle ne s'appliquera qu'« à défaut » d'une disposition conventionnelle ayant le même objet conclue à un niveau conventionnel inférieur. Ainsi, si la disposition d'un accord national de branche est déclarée « supplétive » par ledit accord, cette disposition de l'accord national de branche ne sera pas du tout applicable dans une entreprise qui aura conclu un accord d'entreprise contenant une clause ayant le même objet que la clause considérée de l'accord national de branche.

→ Le terme d'effet

Le terme d'effet est la clause d'un contrat ou d'une convention qui prévoit que les parties n'exécuteront leurs obligations qu'à une date convenue postérieure à la date d'entrée en vigueur du contrat ou de la convention. »

Article 26. Modification de l'annexe 6 (« Barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de l'année 2024 »)

L'annexe 6 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Sous réserve, pour le groupe d'emplois F, de la condition particulière d'expérience professionnelle de six années, telle que définie par le second tableau ci-après, le barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de 2024, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Le barème unique ci-dessus fixant des salaires minima hiérarchiques pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis le salarié.

Conformément à l'article 139 de la présente convention, les montants des salaires minima hiérarchiques des barèmes uniques ci-dessous sont majorés de 15 % ou 30 % pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	21 700
	2	21 850
B	3	22 450
	4	23 400
C	5	24 250
	6	25 550
D	7	26 400
	8	28 450
E	9	30 500
	10	33 700
F	11	34 900
	12	36 700
G	13	40 000
	14	43 900
H	15	47 000
	16	52 000
I	17	59 300
	18	68 000

A partir de 2024, le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés débutants occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	A partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	A partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle
	11	28 200	29 610	31 979
	12	29 700	31 185	33 680

Conformément à l'article 139 de la présente convention, le barème adapté figurant à l'alinéa précédent inclut les majorations de 5 % ou 8 % prévues pour les salariés débutants du groupe d'emplois F justifiant, respectivement, de 2 ans ou 4 ans d'expérience professionnelle. »