

**AVENANT DU 9 MAI 2019
A LA CONVENTION COLLECTIVE DU JURA
DU 5 AVRIL 1994**

Entre :

L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de Franche-Comté et
l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie du Jura

d'une part,

Et :

Les organisations syndicales soussignées

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la Convention Collective des Industries de la Métallurgie du Jura, de nouveaux barèmes des rémunérations effectives garanties et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent accord ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1 - Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques des "Mensuels" ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

La valeur du point est fixée à **4,57 €** pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Article 2 - Rémunérations Effectives Garanties (R.E.G.)

a - Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles – Rémunérations Effectives Garanties (R.E.G.) sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 1^{er} de l'avenant "Mensuels" à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

Barème des Rémunérations Effectives Garanties (R.E.G.) :

Coef. 140	18 300 €	Coef. 240	20 060 €
Coef. 145	18 310 €	Coef. 255	20 810 €
Coef. 155	18 340 €	Coef. 270	21 615 €
Coef. 170	18 400 €	Coef. 285	22 655 €
Coef. 180	18 500 €	Coef. 305	23 835 €
Coef. 190	18 560 €	Coef. 335	26 255 €
Coef. 215	18 880 €	Coef. 365	28 665 €
Coef. 225	19 130 €	Coef. 395	31 630 €

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique prorata temporis.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b - Détermination des R.E.G.

Pour la détermination des R.E.G., il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'Avenant Mensuels de la Convention Collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 9 de l'Avenant Mensuels de la Convention Collective ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de rémunération ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la Rémunération Effective Garantie, de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la Rémunération Effective Garantie telle que définie ci-dessus.

Article 3 - Entrée en vigueur

L'article 1 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au **1^{er} mai 2019**.

L'article 2 relatif aux rémunérations effectives garanties est applicable au 1^{er} janvier 2019.

Article 4 - Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 - Publicité et dépôt

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D.2231-2 du Code du Travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la Direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Dole, le 9 mai 2019

Pour les Organisations Syndicales

- Pour la CFDT,
Mr

- Pour la CFTC,
Mr

- Pour la CGT,
Mr

**Pour l'UIMM Franche-Comté et l'UIMM
JURA,**

Mr Daniel JACQUET, Président