

Convention collective départementale

IDCC : 1809. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, SIMILAIRES ET CONNEXES
(JURA)**

(5 avril 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-17 bis)

(Etendue par arrêté du 12 octobre 1994,
Journal officiel du 23 octobre 1994)

AVENANT DU 2 JUIN 2006
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS POUR L'ANNÉE 2006

NOR : ASET0650788M

IDCC : 1809

Entre :

L'union des industries et métiers de la métallurgie du Jura,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

Le syndicat FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 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.

A compter du 1^{er} juin 2006, la valeur du point est fixé à 4,17 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Article 2

Rémunérations effectives garanties (REG)

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à 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 (REG) – 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 cesdits abattements.

Barème des rémunérations effectives garanties (REG)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
140	14 809
145	14 834
155	14 849
170	14 907
180	14 976
190	15 122
215	15 670
225	15 849
240	16 920

COEFFICIENT	MONTANT
255	17 552
270	18 332
285	19 239
305	20 203
335	22 015
365	23 976
395	25 056

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 *pro rata 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 REG

Pour la détermination des REG 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^{er} relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1^{er} juin 2006.

L'article 2 relatif aux rémunérations effectives garanties entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2006.

Article 4

Dépôt

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Dole, le 2 juin 2006.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Tableau des rémunérations effectives garanties à compter du 1^{er} janvier 2006

Base 35 heures de travail effectif/semaine

(En euros).

COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS, techniciens, agents de maîtrise (hors atelier)	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
395	25 056		25 056
365	23 976		23 976
335	22 015		22 015
305	20 203		20 203
285	19 239	19 239	19 239
270	18 332	18 332	
255	17 552	17 552	17 552
240	16 920	16 920	16 920
225	15 849		
215	15 670	15 670	15 670

COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS, techniciens, agents de maîtrise (hors atelier)	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
190	15 122	15 122	
180	14 976		
170	14 907	14 907	
155	14 849	14 849	
145	14 834	14 834	
140	14 809	14 809	