

**Convention collective départementale**

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

**(5 avril 1994)**

*(Bulletin officiel 1994-17 bis)*

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

**ACCORD DU 26 JUIN 2007**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS POUR L'ANNÉE 2007**

NOR : *ASET0751012M*

IDCC : 1809

Entre :

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

D'une part, et

La CFDT ;

Le syndicat FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*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.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007, la valeur du point est fixée à 4,25 € 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<sup>er</sup> 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 (REG)**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT	COEFFICIENT	MONTANT
140	15 283	240	17 343
145	15 309	255	17 991
155	15 324	270	18 699
170	15 384	285	19 624
180	15 455	305	20 607
190	15 606	335	22 455
215	16 062	365	24 456
225	16 245	395	25 557

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2007.

L'article 2 relatif aux rémunérations effectives garanties entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

### **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 26 juin 2007.

(Suivent les signatures.)

## Rémunérations effectives garanties

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS Techniciens Agents de maîtrise Hors atelier	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
395	25 557		25 557
365	24 456		24 456
335	22 455		22 455
305	20 607		20 607
285	19 624	19 624	19 624
270	18 699	18 699	
255	17 991	17 991	17 991
240	17 343	17 343	17 343
225	16 245		
215	16 062	16 062	16 062
190	15 606	15 606	
180	15 455		
170	15 384	15 384	
155	15 324	15 324	
145	15 309	15 309	
140	15 283	15 283	