

**Convention collective**

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)

---

**ACCORD DU 4 JUIN 2014**

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES,  
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES  
POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450849M  
IDCC : 1809

---

Entre :

L'UIMM du Jura,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

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> juin 2014, 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 (REG)*

#### 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 (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 lesquelles 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 | REG    |
|-------------|--------|
| 140         | 17 345 |
| 145         | 17 365 |
| 155         | 17 400 |
| 170         | 17 450 |
| 180         | 17 550 |
| 190         | 17 680 |
| 215         | 18 085 |
| 225         | 18 328 |
| 240         | 19 510 |
| 255         | 20 240 |
| 270         | 21 034 |
| 285         | 22 075 |
| 305         | 23 248 |
| 335         | 25 382 |
| 365         | 27 781 |
| 395         | 29 800 |

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 des jours fériés, 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> juin 2014.

L'article 2 relatif aux rémunérations effectives garanties entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Article 4**

*Dépôt*

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Dole, le 4 juin 2014.

(Suivent les signatures.)