# AVENANT DU 27 octobre 2022
# A LA CONVENTION COLLECTIVE DU JURA
# du 11 janvier 2019
# relatif aux rémunérations effectives garanties

**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 d'apporter les modifications suivantes à l'avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques :

## Article 1 - Rémunérations Effectives Garanties (R.E.G.)

L'article 2 de l'avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques est ainsi rédigé :

*« Prenant en compte l'évolution du SMIC au cours de l'année 2022, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations effectives garanties à compter de 2022 :*

*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 33 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* | *19 870 €* | *Coef. 240* | *21 750 €* |
| *Coef. 145* | *19 890 €* | *Coef. 255* | *22 560 €* |
| *Coef. 155* | *19 900 €* | *Coef. 270* | *23 430 €* |
| *Coef. 170* | *19 960 €* | *Coef. 285* | *24 550 €* |
| *Coef. 180* | *20 070 €* | *Coef. 305* | *25 820 €* |
| *Coef. 190* | *20 200 €* | *Coef. 335* | *28 430 €* |
| *Coef. 215* | *20 500 €* | *Coef. 365* | *31 020 €* |
| *Coef. 225* | *20 760 €* | *Coef. 395* | *34 220 €* |

*Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1er 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 - *<u>Détermination des R.E.G.</u>*

*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 44 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 2 - Indemnités de restauration sur le lieu de travail

A compter du **1er novembre 2022** la valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : **3,15 €**
- indemnité de restauration de nuit : **7,00 €**.

## Article 3 – Autres dispositions

Les autres dispositions de l'avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

## Article 4 – Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minimales annuelles effectives sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

## Article 5 - Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera à compter du **1er novembre 2022**.

## Article 6 - Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au **31 décembre 2023**.

## Article 7 - Publicité et dépôt

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L 2231-5 du code du travail.
Le présent avenant 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 27 octobre 2022

**Pour les Organisations Syndicales**

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

- Pour la CFDT,