

Convention collective

IDCC : 3209 | **INDUSTRIES MÉCANIQUES, MICROTECHNIQUES  
ET CONNEXES**

**(Doubs)**

**(27 avril 2015)**

(Étendue par arrêté du 27 décembre 2016,

*Journal officiel* du 28 janvier 2017)

---

### **Avenant du 7 juillet 2020**

relatif aux rémunérations (RMH et RAG) et aux primes  
pour l'année 2020

NOR : ASET2050670M

IDCC : 3209

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Doubs ;**

**UIMM Franche-Comté,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

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 Doubs, de nouveaux barèmes des rémunérations annuelles 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<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.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, la valeur du point est fixée à 4,81 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

## Article 2 | Garantie annuelle de rémunération effective

### 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 annuelle de rémunération effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 31 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 de garantie annuelle de rémunération effective :

Coefficient	Salaire
140	18 530 €
145	18 550 €
155	18 580 €
170	18 640 €
180	18 740 €
190	18 890 €
215	19 250 €
225	19 720 €
240	20 450 €
255	21 210 €
270	22 050 €
285	23 130 €
305	24 630 €
335	26 860 €
365	29 370 €
395	32 430 €

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 de la RAG**

Pour la détermination de la RAG, 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 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- 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 garantie annuelle de rémunération fixée en fonction de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la garantie annuelle de rémunération telle que définie ci-dessus.

### **Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail**

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,72 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,17 €.

### **Article 4 | Prime de vacances**

Le montant de la prime de vacances visée à l'article 58 de l'avenant mensuel à la convention collective de la métallurgie du Doubs est fixé à 65,00 €.

### **Article 5 | Entrée en vigueur**

L'article 1<sup>er</sup> relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

L'article 2 relatif aux rémunérations annuelles garanties est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

L'article 3 relatif aux indemnités de restauration sur le lieu de travail entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

L'article 4 relatif à la prime de vacances est applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

## **Article 6 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7 | 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 Besançon, le 7 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)