

CONVENTION COLLECTIVE

applicable aux entreprises des

INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES ET CONNEXES DE LA GIRONDE ET DES LANDES

du 19 février 1991

modifiée par les avenants du 25 mai 1992 ⁽¹⁾
et du 28 septembre 2000 ⁽²⁾

Entre :

La Fédération de la Métallurgie de Bordeaux et du Sud-Ouest, d'une part, et

Le Syndicat des Métaux de la Gironde C.F.D.T. ;

Le Syndicat de la Métallurgie Bordelaise C.F.E.-C.G.C. ;

Le Syndicat de la Métallurgie de la Gironde C.F.T.C. ;

Le Syndicat de la Métallurgie de la Gironde C.G.T.-F.O. ;

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La présente convention a pour effet :

- de mettre au point le statut des salariés de la METALLURGIE des départements de la GIRONDE et des LANDES à l'exception du canton de SAINT-MARTIN-DE-SEIGNANX.
- de réaliser conformément à l'accord national modifié du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, l'unification des statuts du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans son champ d'application.
- de prendre en compte les lois, règlements et accords nationaux en vigueur.

A l'intérieur du statut unique pourront subsister des différences dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées.

Etant donné le nombre des entreprises et la diversité de leurs conditions techniques ou économiques, des obligations précises en certaines matières n'ont pu être insérées dans la convention.



⁽¹⁾ Les dispositions résultant de l'avenant du 25 mai 1992, sont inscrites entre guillemets et indiquées par le renvoi (1).

⁽²⁾ Les dispositions résultant de l'avenant du 28 septembre 2000, sont inscrites entre guillemets et indiquées par le renvoi (2).

L'Union des Syndicats des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T. de la Gironde a adhéré à l'ensemble du texte par acte du 25 mai 1992.

CLAUSES GÉNÉRALES

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL

Etendue

Article premier. — Les clauses générales et particulières de la présente convention conclue en application des dispositions légales en vigueur régissent sur le territoire des départements de la GIRONDE et des LANDES à l'exception du canton de SAINT-MARTIN-DE-SEIGNANX les rapports de travail entre les employeurs et le personnel des deux sexes, au sein des établissements des industries métallurgiques, mécaniques connexes et similaires, relevant des professions figurant en annexe, « à l'exception des rubriques 13.15, 13.16 et 54.03. » (1)
Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Salariés visés

Article 2. — Sont visés par la présente Convention les salariés travaillant dans les établissements définis à l'article premier même s'ils n'appartiennent pas directement, par leur profession, à la Métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

CHAPITRE 2

MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION

Avantages conventionnels

Article 3. — La présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages individuels acquis dans l'entreprise par les salariés lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention.

Article 4. — Les dispositions de la présente convention ne pourront faire obstacle aux accords qui pourraient être conclus sur la base nationale, ou par des entreprises, en conformité avec les dispositions légales en vigueur.
Les dispositions de la présente convention ne constituent qu'un minimum et s'appliquent aux rapports nés du contrat de travail, sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables pour le salarié que celles de cette convention.

Différends collectifs - Conciliation

Article 5. — Tous les différends collectifs concernant l'interprétation de la présente Convention Collective, qui n'auront pu être réglés au niveau des entreprises, seront soumis par la partie la plus diligente à la Commission Paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La Commission Paritaire de conciliation comprendra deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la FEDERATION DE LA METALLURGIE DE BORDEAUX ET DU SUD-OUEST.

Chacun des membres de la Commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

Le secrétariat de la Commission est assuré par la FEDERATION DE LA METALLURGIE DE BORDEAUX ET DU SUD-OUEST.

La Commission Paritaire de conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 6 jours francs à partir de la date de réception de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 8 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation,

précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties présentes, ou de leurs représentants s'il y a lieu, et notifié sans délai par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande sauf cas de force majeure.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes réaffirmant leur volonté commune de voir se développer une politique contractuelle pleinement assumée, s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne déclencher ni grève ni « lock-out ».

CHAPITRE 3

VALIDITÉ DE LA CONVENTION

Publicité de la convention

Article 6. — La présente convention conclue en vertu des dispositions légales en vigueur, sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et accomplissement des formalités de publicité en vigueur.

Entrée en vigueur

Article 7. — Conformément aux dispositions légales en vigueur, la présente Convention Collective est applicable à partir du jour qui suit son dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de BORDEAUX.

Durée - Dénonciation

Article 8. — La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes. La dénonciation, pour être valable, devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes, avec un préavis de deux mois. Pendant la durée de ce préavis, ni grève, ni lock-out ne pourront être déclenchés par ces organisations qui entendent ainsi témoigner de leur attachement commun à une politique contractuelle pleinement assumée.

La dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet afin que les pourparlers puissent s'engager sans retard.

Si la convention est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée maximum d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de deux mois susvisé, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention.

Chaque avenant de la présente convention peut être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.



TITRE II - REPRESENTATION DU PERSONNEL

CHAPITRE PREMIER

DROIT SYNDICAL

Représentativité syndicale

Article 9. — Est considérée comme représentative, toute organisation syndicale qui remplit les conditions prévues par la législation en vigueur.

Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Article 10. — L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions légales en vigueur.

Conformément à la loi, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les origines, les croyances et les opinions, le sexe, ne seront pas pris en considération par les employeurs pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux. En application de l'article L. 412-2 du Code du Travail, l'exercice d'un mandat syndical ne peut entraîner aucune discrimination.

Les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

De même, les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération les opinions, les origines, les croyances ou l'affiliation de chacun à tel ou tel syndicat.

Les parties signataires s'engagent à appliquer sans réserve les dispositions légales et réglementaires en vigueur sur l'exercice du droit syndical, en les complétant par les dispositions ci-dessous :

- dans chaque établissement, l'affichage se fera conformément aux dispositions légales en vigueur,
- tout document affiché le sera sur les panneaux prévus à cet effet,
- les communications seront obligatoirement portées à la connaissance de la Direction simultanément à leur affichage. Les communications des délégués du personnel, du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement seront affichées sur des panneaux distincts.

Article 11. — 1. Des autorisations d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, seront accordées après préavis d'une semaine, sauf cas d'urgence, à des salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, sur présentation d'une convocation.

Ces autorisations d'absence seront accordées pour autant qu'elles ne compromettent pas la marche de l'entreprise et seront notifiées par écrit à l'intéressé dans les trois jours ouvrés suivant le dépôt de la demande.

Les absences ne pourront toutefois, au cours d'une année, dépasser un contingent de cinq jours ouvrés par salarié.

Le nombre maximum d'absences simultanées est déterminé d'une manière identique aux dispositions de l'arrêté du 7 mars 1986, fixant le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier, au cours d'une année, des congés de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 451-1 à L. 451-5 du Code du Travail.

Ces absences ne pourront entraîner aucune réduction des congés annuels ni diminution des primes exceptionnelles.

2. En matière de congé de formation économique, sociale et syndicale, les salariés seront admis au bénéfice des dispositions légales en vigueur.

3. Dans le cas où le salarié ayant plus d'un an de présence dans l'établissement a quitté volontairement son emploi pour exercer d'une façon effective et permanente dans le champ d'application de la présente convention, ou sur le plan national, un poste de secrétaire d'une organisation syndicale signataire, il bénéficiera, s'il a occupé ce poste pendant un an au moins et trois ans au plus, d'une priorité d'embauchage, si l'emploi qu'il occupait lors de son départ, ou un emploi identique, se trouve disponible. Cette priorité jouera pendant six mois à dater du jour où l'intéressé a cessé ses fonctions de secrétaire permanent, et à condition qu'il fasse une demande de réembauchage dans le mois qui suivra cette cessation de fonction.

En cas de réembauchage dans l'entreprise, l'intéressé bénéficiera des droits acquis au moment de son départ de l'établissement et conservera l'ancienneté qu'il avait alors.

4. Dans le cas où des salariés participeraient à une réunion paritaire décidée d'un commun accord entre organisations d'employeurs et de salariés relevant du champ d'application de la présente convention, le temps de travail perdu du fait de leur présence à cette réunion leur sera payé par leur employeur, sur présentation de tous justificatifs, dans les mêmes conditions que s'ils avaient travaillé effectivement. Les frais de déplacement éventuellement engagés par les salariés participant à une telle réunion paritaire seront payés par leur employeur, sur présentation d'un justificatif, sur la base du tarif le plus économique des moyens de transport en commun utilisables. A défaut d'existence de moyens de transport en commun, ces frais de déplacement seront payés sur la base du barème du prix de revient kilométrique publié chaque année par la Direction Générale des Impôts, dans la limite d'une puissance fiscale de 7 CV.

Les organisations signataires réaffirment la légitimité des droits évoqués au présent point et reconnaissent que leur exercice s'intègre dans le fonctionnement régulier de l'entreprise dont les exigences ne peuvent être méconnues. Aussi, les salariés devront avoir au préalable informé de leur absence leur employeur et s'efforceront de réduire au minimum, en commun accord, les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

En aucun cas, le nombre des représentants des organisations syndicales de salariés ne pourra dépasser trois par organisation syndicale de salariés. Ce nombre ne pourra non plus dépasser un salarié par organisation syndicale dans une même entreprise.

Article 12. — Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement d'un salarié comme ayant été retenu en raison de l'exercice du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties contractantes se réuniront pour s'employer en commun à examiner le cas présenté et à rechercher une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

CHAPITRE 2
DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Champ d'application

Article 13. — Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur et par les articles ci-après.

Dans tous les cas, les délégués suppléants pourront accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé à ces réunions sera indemnisé comme temps de travail.

Article 14. — Le nombre de collèges sera ainsi fixé :

- de 11 à 25 salariés : 1 collège
- à partir de 26 salariés : 2 collèges
- à partir de 250 salariés : 3 collèges
- à partir de 500 salariés : 4 collèges

« Le nombre total de sièges déterminé par le tableau ci-après prévaudra tant que les dispositions du décret n° 83-470 du 8 juin 1983 seront en vigueur. » (1)

A partir de 4 000 salariés, conformément à la loi, un délégué titulaire et un délégué suppléant seront prévus par tranche supplémentaire de 250 salariés. L'affectation de ces délégués supplémentaires entre les différents collèges se fera après accord entre la direction et les organisations syndicales.

« La répartition des sièges entre les différents collèges est déterminée par accord préélectoral, en considération des caractéristiques propres à l'entreprise ou à l'établissement. Pour procéder à cette répartition, les parties concernées par l'élaboration de l'accord préélectoral pourront se baser sur le tableau ci-après. » (1)

EFFECTIFS	Ouvriers	Employés	Techniciens Dessinateurs Maîtrise	Ingénieurs et Cadres	TOTAL
11 à 25	1				1
26 à 74	1				2
75 à 99	2				3
100 à 124	2				4
125 à 174	3				5
175 à 249	4				6
250 à 499	4	1	2		7
500 à 749	4	1	2	1	8
750 à 999	5	1	2	1	9
1 000 à 1 249	6	1	2	1	10
1 250 à 1 499	6	1	2	2	11
1 500 à 1 749	7	1	2	2	12
1 750 à 1 999	8	1	2	2	13
2 000 à 2 249	8	1	3	2	14
2 250 à 2 499	8	2	3	2	15
2 500 à 2 749	9	2	3	2	16
2 750 à 2 999	10	2	3	2	17
3 000 à 3 249	10	2	4	2	18
3 250 à 3 499	10	3	4	2	19
3 500 à 3 749	11	3	4	2	20
3 750 à 3 999	11	3	5	2	21

Dans les entreprises où la prédominance du collège ouvrier (la moitié + 1 des effectifs totaux de l'entreprise) n'existe pas, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas. Dans ce cas, la répartition se fera au prorata des effectifs inscrits dans chacun des collèges prévus par la loi. En toute hypothèse, chacun des collèges existant disposera d'un siège de délégué titulaire et d'un siège de délégué suppléant.

Article 15. — La négociation d'un protocole d'accord préélectoral devra s'engager entre l'employeur et les organisations syndicales un mois avant la date d'expiration du mandat des délégués en fonction.

Il comportera notamment :

— la date des élections qui devra se situer dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat en cours des délégués. Elle sera la même pour tous les collèges électoraux. Dans les entreprises où il n'y a pas de délégués du personnel en fonction, la date des élections devra se situer au plus tard 45 jours après leur annonce par voie d'affichage.

Dans le cas où pour une raison de force majeure le vote n'aurait pu avoir lieu à l'expiration du mandat des délégués en exercice, ces derniers resteront momentanément en fonction jusqu'aux prochaines élections, sans toutefois que l'exercice provisoire de ces attributions puisse excéder une durée de trois mois.

— la date du premier tour du scrutin ainsi que la présentation de la liste des électeurs et de la liste des éligibles qui seront annoncées et présentées au plus tard 15 jours avant cette date par avis affiché sur les panneaux de l'entreprise.

— la répartition du personnel dans les collèges électoraux.

— la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.

— la date de dépôt des candidatures au premier et au second tour qui devront être déposées auprès de la Direction au plus tard 10 jours francs avant la date fixée pour les élections. Ce délai pourra être augmenté par voie d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, afin de tenir compte des conditions particulières à certaines entreprises.

— la date et l'emplacement de l'affichage des listes électorales par la Direction.

— l'organisation des opérations de vote.

— les heures de scrutin et les modalités de dépouillement. L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail continu. Le temps de vote sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

Le temps passé au dépouillement et à la rédaction du procès-verbal du scrutin sera payé dans les mêmes conditions, mais seulement aux membres du Bureau.

Pour répondre aux situations particulières à certaines entreprises, le vote par correspondance pourra être prévu par le protocole préélectoral.

Bureau de vote

Article 16. — Sauf autre disposition prévue dans le protocole d'accord préélectoral, chaque bureau électoral est composé dans toute la mesure du possible de deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant cette fonction. La Présidence appartiendra au plus ancien.

Les bureaux seront assistés dans toutes leurs opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin par un employé du service du personnel. Si les bureaux étaient appelés à prendre une décision, le représentant de la Direction, de même qu'un représentant de chaque liste de candidats, appartenant obligatoirement au personnel de l'établissement, auraient seulement voix consultative.

Aussitôt après la clôture du scrutin, le bureau de vote procédera au dépouillement et établira son procès-verbal en nombre suffisant d'exemplaires signés par les membres du bureau.

Organisation du vote

Article 17. — Le vote a lieu à bulletin secret dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe à leur disposition.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à prévoir l'organisation matérielle.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins et des enveloppes de couleurs différentes devront être prévus, permettant d'éviter toute confusion entre les deux votes.

Toutefois, des accords précisant les modalités des élections pourront intervenir en considération des particularités de l'entreprise.

Fonctionnement

Article 18. — Le chef d'établissement est tenu conformément aux dispositions légales en vigueur de mettre un local, avec table et sièges nécessaires, à la disposition des délégués du personnel pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Le temps passé par les délégués du personnel titulaires et suppléants aux réunions avec le chef d'établissement ou son représentant leur est payé comme temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Article 19. — Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel titulaires, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois. A ce titre, les délégués du personnel titulaires pourront, dans des cas qui relèvent de leurs fonctions et nécessitant une démarche à l'extérieur, s'absenter de l'établissement après en avoir avisé la Direction. Après tout déplacement dans l'Etablissement ou hors de celui-ci, lorsque l'employeur le jugera nécessaire et sans y apporter un caractère systématique, il pourra demander des précisions quant à l'utilisation du temps passé en délégation.

« En tout état de cause et dans les limites de la durée fixée ci-dessus, ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail ; il doit donc être payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. » (1)

Article 20. — Les délégués peuvent faire afficher, conformément aux dispositions légales en vigueur, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur les emplacements prévus à cet effet.

CHAPITRE 3

COMITÉ D'ENTREPRISE

Article 21. — Les comités d'entreprises seront mis en place conformément aux lois et décrets en vigueur.

« Le tableau ci-après détermine le nombre de collèges ainsi que le nombre total de sièges à répartir entre les différents collèges.

Toutefois, quel que soit l'effectif de l'entreprise, lorsque le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, les dites catégories constituent un collège spécial.

Le nombre total de sièges déterminé par le tableau ci-après prévaudra tant que les dispositions du décret n° 83-470 du 8 juin 1983 seront en vigueur. Au-dessus de 3 999 salariés, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La répartition des sièges entre les différents collèges est déterminée par accord préélectoral, en considération des caractéristiques propres à l'entreprise ou à l'établissement. Pour procéder à cette répartition, les parties concernées par l'élaboration de l'accord préélectoral pourront se baser sur le tableau ci-après. » (1)

EFFECTIFS	Ouvriers-Employés	Techniciens Dessinateurs Maîtrise	Ingénieurs et Cadres	TOTAL
50 à 74	2		1	3
75 à 99	2		2	4
100 à 249 (1)	3		2	5
250 à 399	3	1	1	5
400 à 749	4	1	1	6
750 à 999	5	1	1	7
1 000 à 1 999	5	2	1	8
2 000 à 2 999	6	2	1	9
3 000 à 3 999	6	3	1	10

Dans les entreprises où la prédominance du collège ouvriers-employés (la moitié + 1 des effectifs totaux de l'entreprise) n'existe pas, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas. Dans ce cas, la répartition se fera au prorata des effectifs inscrits dans chacun des collèges prévus par la loi. En toute hypothèse, chacun des collèges existant disposera d'un siège de membre titulaire et d'un siège de membre suppléant.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 15, 16 et 17 des présentes clauses générales.

Pour les membres élus du Comité d'Entreprise, l'exercice des heures de délégation est soumis aux mêmes conditions que celles rappelées à l'article 19 pour les délégués du personnel. Le nombre d'heures de délégation est celui fixé par la législation en vigueur.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du Comité, ou à toute réunion extraordinaire convoquée par le Président à son initiative ou à la demande de la majorité des membres élus, les membres titulaires et suppléants ainsi que les représentants syndicaux, seront rémunérés pour le temps passé à ces réunions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Article 22. — L'affichage des communications du Comité d'Entreprise s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

La subvention annuelle destinée au financement des institutions sociales du Comité d'entreprise est fixée conformément aux dispositions de l'article L.432-9 du Code du Travail. L'employeur, dans toute la mesure du possible et compte tenu des particularités de l'entreprise, s'efforcera d'allouer une subvention annuelle permettant au Comité d'entreprise de mettre en œuvre les actions sociales nécessaires.

Article 23. — Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé un comité central d'entreprise conformément aux dispositions légales.

TITRE III - CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

GÉNÉRALITÉS

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 24. — Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises mettront en pratique le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Égalité de traitement entre Français et étrangers

Article 25. — Conformément aux textes en vigueur, les entreprises mettront en pratique le principe d'égalité de traitement entre français et étrangers.

Droit au travail de toutes les personnes handicapées en état d'exercer une profession

Article 26. — Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes les personnes handicapées en état d'exercer une profession sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE 2

FORMATION DU CONTRAT

Embauchage

Article 27. — L'embauchage d'un salarié fera l'objet d'une lettre d'engagement ou donnera lieu à la rédaction d'un contrat de travail.

Au moment de pourvoir des postes vacants ou créés, les employeurs s'efforceront d'y placer des membres qualifiés du personnel appartenant déjà à l'entreprise, avant de faire appel à des éléments extérieurs.

Le salarié intéressé par ces postes pourra présenter une demande. A cet effet, dans toute la mesure du possible, l'employeur portera à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, les postes à pourvoir.

Toutefois, ces dispositions ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi et de réembauchage, ni aux dispositions des articles 20, 32 et 36 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

CHAPITRE 3

EXÉCUTION DU CONTRAT

Durée du Travail

Article 28. — La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et par les accords en vigueur dans les industries des métaux.

L'horaire est établi par la direction après consultation du Comité d'Entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Le salarié n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire par suite d'un accident de travail ayant entraîné une incapacité temporaire, conservera le bénéfice des majorations prévues pour les heures supplémentaires, dans la limite du prorata du nombre de jours effectivement travaillés par lui dans la semaine de l'accident, y compris la journée de l'accident. La présente disposition ne s'applique pas en cas d'accident de trajet.

Travail Temporaire

Article 29. — L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des dispositions légales en vigueur.

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire sont régis en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail pendant la durée des missions, par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes et des enfants, des jeunes salariés et des étrangers. Il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Hygiène et sécurité

Article 30. — Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés, lorsqu'il existe un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, « les représentants du personnel bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. La charge financière de cette formation incombe à l'employeur, dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire. Les modalités de la formation sont négociées par le chef d'entreprise, ou d'établissement, et les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail. » (1)

Article 31. — Les employeurs devront scrupuleusement appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail (livre 2 - titre III du Code du Travail).

De leur côté, les salariés devront utiliser correctement les équipements convenables individuels ou collectifs, de sécurité ou de protection, mis à leur disposition et respecter scrupuleusement les consignes de sécurité et prévention qui leurs seront données.

Il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Pour la mise à disposition d'un local destiné à la prise des repas du personnel, les employeurs se conformeront aux dispositions des articles R. 232-10 et R. 232-10-1 du Code du Travail.

CHAPITRE 4

RUPTURE DU CONTRAT

Article 32. — La démission et le licenciement sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Il en est de même en ce qui concerne le préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite.

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur sur les problèmes généraux de l'emploi.

TITRE IV - RÉMUNÉRATION

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article 33. — Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la Commission prévue à l'article 5 des « clauses générales » de la présente convention collective, sans préjudice de recours éventuel de droit commun.

Les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire minimum prévus par la convention et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

TITRE V - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 34. — Le régime juridique des apprentis, les conditions de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, sont définis par les dispositions légales et contractuelles en vigueur.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent aux politiques de première formation et de formation professionnelle continue définies et aménagées par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et par l'accord interprofessionnel du 29 mai 1989, ainsi que par les accords de la Métallurgie du 10 mars 1983 et du 22 janvier 1985.

Dans le cadre de la politique contractuelle, elles réaffirment leur adhésion commune au développement des formules de formation en alternance et à la promotion d'une politique de formation par l'apprentissage permettant d'accéder à tous les diplômes de l'enseignement technique.