

CONVENTION COLLECTIVE DU 5 JUIN 2002

Mensuels

	Articles	Pages
<u>TITRE 1 : CLAUSES GENERALES</u>		
Préambule		3
CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES		
Domaine d'Application.....	1	
Salariés visés.....	2	
Durée - Dénonciation - Révision.....	3	
Application.....	4	5
Dépôt de la Convention.....	5	
Date d'application.....	6	6
CHAPITRE 2 : DROIT SYNDICAL		
Liberté d'Opinion - Liberté Syndicale.....	7	
Droit Syndical - Panneaux d’Affichage.....	8	8
Autorisation d'absence.....	9	
Commissions paritaires.....	10	9
CHAPITRE 3 : REPRESENTANT DU PERSONNEL		
Délégués du personnel.....	11	
Comité d'entreprise.....	12	
Délégation unique du personnel.....	13	11
Procédure des Elections (Délégués du personnel - C.E.).....	14	
Bureau de Vote.....	14-1	12
Opérations Electorales.....	14-2	13
CHAPITRE 4 : CONTRAT DE TRAVAIL		
Embauchage.....	15	
Congés payés.....	16	
Rupture de Contrat de travail - Licenciement Collectif.....	17	
CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS DIVERSES		
Interdiction de discriminations fondées sur le sexe.....	18	
Salariés étrangers.....	19	
Personnes Handicapées.....	20	
Apprentissage - Formation et Perfectionnement Professionnels.....	21	
Promotion.....	22	17
Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail.....	23	
Conflits Collectifs - Procédure de Conciliation.....	24	18

TITRE 2 : « AVENANT MENSUELS »

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES		20
Domaine d'Application.....	25	
CHAPITRE 2 : FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL		21
Ancienneté.....	26	
Essai.....	27	
Période d'Essai.....	28	
Engagement.....	29	
Classification.....	30	22
Durée du travail.....	31	23
CHAPITRE 3 : EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL		24
Jours fériés.....	32	
Congés payés annuels.....	33	
Congés Exceptionnel pour Evènements de Famille.....	34	25
Grossesse - Congés de Maternité - Congé Post Natal – Congé pour soigner un enfant malade - Congé de Paternité.....	35	26
Service National - Périodes Militaires.....	36	27
Indemnisation des Absences pour Maladie ou Accident.....	37	
Incidence de la Maladie ou de l'Accident sur le contrat de travail.....	38	28
Travail Temporaire.....	39	29
Garanties de Fin de Carrière pour les Ouvriers.....	40	
CHAPITRE 4 : REMUNERATION		31
Bulletin de Paie.....	41	
Communication des Eléments du Salaire.....	42	
Paiement au Mois.....	43	
Rémunérations Minimales Hiérarchiques.....	44	
Salaire Minimal Effectif Garanti.....	45	32
Prime d'Ancienneté.....	46	34
Travail au Temps ou au Rendement.....	47	
Travail Continu en Equipes Successives.....	48	35
Majorations d'Incommodité pour Travail Exceptionnel la nuit, le Dimanche ou un jour férié.....	49	36
Majorations des Heures Supplémentaires.....	50	
Perte de Temps Indépendante de la Volonté du Salariné et de l'entreprise - Récupération des Heures de Travail Perdues.....	51	37
Salariés âgés de moins de 18 ans.....	52	
Indemnités de Transport.....	53	38
Déplacements.....	54	39
Changement de Résidence.....	55	40
Remplacement Provisoire.....	56	
CHAPITRE 5 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL		41
Préavis.....	57	
Indemnité de Licenciement.....	58	42
Clause de non-concurrence.....	59	43
Indemnité de Départ en Retraite - Indemnité de mise à la retraite.....	60	44

TITRE 3 : AVENANT "RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS"

Champ d'Application.....	61	48
Personnel visé.....	62	
Engagement.....	63	
Examens Psycho-Sociologique.....	64	49
Promotion.....	65	
Emploi et Perfectionnement.....	66	
Mutation Professionnelle.....	67	50
Rémunération.....	68	51
Rappel en cours de Congés Payés.....	69	52
Secret Professionnel - Clause de Non-Concurrence.....	70	
Indemnité Minimale de Licenciement.....	71	53
Reclassement.....	72	

**CONVENTION COLLECTIVE DES
INDUSTRIES ET METIERS DE LA
METALLURGIE DE L'AUBE
DU 5 JUIN 2002**

Entre l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie de l'Aube, d'une part

Et

Les organisations syndicales, soussignées, d'autre part,

- Le Syndicat Départemental des Métaux FORCE OUVRIERE
- Le Syndicat Départemental C.F.D.T. de la Métallurgie
- Le Syndicat Départemental C.G.C. de la Métallurgie

Il a été convenu ce qui suit

TITRE I

CLAUSES GENERALES

PREAMBULE

L'objet de la présente convention est de réaliser, conformément à l'Accord National de la Métallurgie du 10 juillet 1970, modifié par avenant du 29 janvier 1974 sur la Mensualisation, l'unification des statuts des personnels ouvriers et mensuels se trouvant dans son champ d'application.

Des différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique, dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, les agents de maîtrise et certaines catégories de techniciens ou assimilés bénéficieront en outre des dispositions d'un avenant particulier annexé à la présente convention collective, en application de l'article 15 de l'Accord National Métallurgie du 10 juillet 1970 modifié.

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Domaine d'Application

La présente Convention Collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un ou l'autre sexe des entreprises de la métallurgie et des industries connexes ou qui s'y rattachent, de l'Aube

Le Champ d'Application Professionnel est celui défini par l'Accord National Métallurgie du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie figurant en annexe 1. Sont également inclus les établissements annexes notamment les stations centrales (force lumière gaz air comprimé) et les infrastructures de transport appartenant aux entreprises ou s'exercent les industries dont il s'agit.

Le Champ d'Application Territorial se limite aux établissements situés dans le département de l'Aube.

La présente convention collective est applicable dans les entreprises ou établissements adhérant à la Chambre Syndicale de la Métallurgie et des Industries Connexes de l'Aube.

Article 2 : Salariés visés

Le personnel visé est celui travaillant dans les établissements définis ci-dessus, même s'il n'appartient pas directement par sa profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions particulières propres à telle ou telle catégorie du personnel instituées par la présente convention.

Article 3 : Durée - Dénonciation - Révision - Interprétation

1 - Durée :

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa date d'application.

2 - Dénonciation :

La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque, avec un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Pendant la durée de ce préavis ni grève ni lock-out ne pourront être déclenchés par les organisations signataires.

La partie qui dénoncera la convention collective devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Si la convention collective est dénoncée, elle continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant un an à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective.

3 - Révision :

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle ou totale de la présente convention l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et de ce fait le texte antérieur continuera à s'appliquer.

Article 4 : Application

L'application de la présente convention collective n'affecte pas, en elle-même, les dispositions plus favorables en vigueur, applicables dans les entreprises.

Les dispositions de la présente convention collective ne se cumulent pas avec les dispositions ayant le même objet applicables dans les entreprises.

Article 5 : Dépôt de la Convention

La présente convention, établie en vertu de l'article L.132.1 du Code du Travail entre :

- d'une part l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie de l'Aube,
- d'autre part les organisations syndicales désignées ci-après :

- Le Syndicat Départemental des Métaux FORCE OUVRIERE
- Le Syndicat Départemental C.F.D.T. de la Métallurgie
- Le Syndicat Départemental C.G.C. de la Métallurgie

sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes. Conformément à l'article L.132.10 du Code du Travail, elle sera déposée au auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Troyes.

Article 6 : Date d'application

Le présent accord collectif annule et remplace la convention collective des Industries Métallurgiques et Connexes de l'Aube du 1^{er} Juillet 1978 (dispositions générales et communes, avenants relatifs à certaines catégories de mensuels) et tous textes ou accords s'y rattachant, intervenus précédemment, dans les Industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de l'Aube.

Le présent accord collectif est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du Conseil de Prud'homme.

CHAPITRE II : DROIT SYNDICAL

Article 7 : Liberté d'Opinion - Liberté Syndicale

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion ne peut avoir pour conséquence des actes contraires à la loi ; il a pour condition une stricte neutralité des lieux de travail.

L'entreprise étant un lieu de travail :

- d'une part les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, les opinions philosophiques politiques ou confessionnelles, l'origine raciale sociale ou professionnelle des salariés, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

- d'autre part, les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions philosophiques politiques ou confessionnelles des autres salariés, leur origine raciale sociale ou professionnelle, leur appartenance ou non à tel syndicat professionnel, à ne pas faire pression sur ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun syndicat ou qui ont donné leur adhésion à un groupement syndical non partie à la présente convention.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque ; il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieux et place de celui-ci.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

Si une des parties contractantes conteste le motif d'un licenciement pris envers un salarié comme constituant une violation du droit syndical tel que défini ci-dessus, les parties signataires s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable qui sera portée à la connaissance des intéressés en vue de son application. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties de rechercher la solution judiciaire du litige.

Article 8 : Droit Syndical - Panneaux d'Affichage

1 - Exercice du Droit Syndical :

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garanties par la constitution de la république, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur

2 - Affichage des Communications Syndicales :

L'affichage des communications syndicales s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur

A cet effet, des panneaux d'affichage seront réservés aux communications syndicales. Ils seront apposés à l'intérieur des établissements en des endroits visibles facilement accessibles et à l'abri des intempéries suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise. Ces panneaux d'un format minimum : hauteur 42 cm x largeur 60 cm par section syndicale, devront être vitrés et fermés à clé.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet. Les documents affichés devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent. Les communications seront limitées à l'objet de l'action syndicale conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Elles seront portées à la connaissance de la direction simultanément à leur affichage.

Article 9 : Autorisation d'Absence

1 - Congrès ou Assemblée Générales d'Organisations Syndicales :

Au cas où les salariés exercent des fonctions statutaires dans une organisation syndicale départementale signataire de la présente convention, une autorisation d'absence leur sera accordée sur demande préalable présentée avec un préavis d'au moins une semaine et pour un maximum de deux salariés par entreprise et par organisation syndicale, pour assister aux congrès ou assemblée générale annuels de leur organisation syndicale respective, sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci et à la condition que ces absences n'apportent pas une gêne sensible à la production ou marche de l'entreprise, et ne dépassent pas dans l'année une durée totale maximum d'une semaine de travail pour chaque bénéficiaire. Ces absences ne seront pas rémunérées.

2 - Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale :

En matière de congés de formation économique syndicale et sociale, les salariés peuvent bénéficier des dispositions prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

3 - Commissions :

D'autre part, les salariés exerçant des fonctions officielles auprès des commissions instituées par des textes législatifs en vigueur bénéficieront d'autorisations d'absence pour assister aux réunions desdites commissions, dans les conditions fixées par les textes instituant celles-ci

4 - Congés payés et Avantages :

Les absences autorisées en fonction des trois alinéas ci-dessus seront sans influence sur la durée des congés annuels normaux. Dans les entreprises où il existe des avantages fonction de l'assiduité, les absences autorisées comme dit ci-dessus n'entraîneront pas la perte de ces avantages pour une durée autre que la durée d'absence autorisée, sous réserve que le salarié bénéficiaire respecte la date convenue pour son retour au travail.

Article 10 : Commissions Paritaires

1 - Temps de Travail perdu :

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales départementales d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention, le temps de travail perdu par les salariés leur sera indemnisé comme temps de travail effectif, dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations.

2 - Effectif de Participation :

En ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer, ce nombre ne pourra excéder le chiffre de cinq personnes par organisation syndicale départementale.

3 - Frais de Déplacements :

Lorsque l'organisation patronale est à l'origine de la convocation de la réunion paritaire, les organisations syndicales convoquées seront indemnisées, le cas échéant, par cette organisation patronale de leur frais de déplacement, à raison d'un remboursement par organisation syndicale et par bassin d'emploi, hors agglomération troyenne, sur la base du tarif SNCF (2^{ème} classe) pour la distance entreprise - lieu de réunion.

CHAPITRE III : REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 11 : Délégués du Personnel

1 - Champ d'Application :

Dans les établissements où sont occupés habituellement plus de dix salariés, le personnel élit des délégués du personnel dont les conditions d'élection, la mission, ainsi que le statut sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2 - Délégués Suppléants :

Les délégués suppléants assistent avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur et sont indemnisés pour le temps passé à ces réunions dans les conditions prévues par les textes législatifs en vigueur.

3 - Assistance :

Les délégués du personnel peuvent sur leur demande se faire assister auprès de la direction par un représentant d'une organisation syndicale ; ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation syndicale. De son côté l'employeur ou son représentant pourra se faire assister par des collaborateurs et par un représentant de l'organisation patronale dans les limites légales.

4 - Remplacement d'un Délégué Titulaire :

Le remplacement d'un délégué titulaire, momentanément empêché d'exercer son mandat, s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur

Article 12 : Comité d'Entreprise

1 - Champ d'Application:

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, des comités d'entreprise sont constitués, dont les conditions d'élection, les attributions, ainsi que le statut des membres sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2 - Désignation d'un Représentant Syndical :

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, chaque organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise peut

désigner un représentant auprès du comité d'entreprise. Ce représentant obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise remplissant les conditions d'éligibilité au dit comité, assiste aux séances de ce dernier avec voix consultative.

3 - Indemnisation des Membres Suppléants :

Le temps passé par les membres suppléants pour assister avec les membres titulaires aux séances du comité tenues sous la présidence du chef d'entreprise ou de son représentant sera indemnisé comme il est prévu par la Loi à propos des membres titulaires, sans toutefois être imputé sur le temps alloué aux membres titulaires pour l'exercice de leur mandat.

4 - Remplacement d'un Membre Titulaire :

Le remplacement d'un membre titulaire du comité d'entreprise, momentanément empêché d'exercer son mandat, s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur

Article 13 : Délégation Unique du Personnel :

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider de la mise en place d'une délégation unique pour la représentation du personnel.

Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise

Article 14 : Procédure des Elections (Délégués du Personnel et Comité d'Entreprise)

Les modalités d'organisation des élections sont régies par le Code du Travail et font l'objet d'un protocole entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

1 - Premier Tour de Scrutin :

Le premier tour du scrutin a lieu dans les 15 jours avant la date d'expiration du mandat.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance, par avis affiché dans l'établissement ; la liste des électeurs et des éligibles sera affichée dans un emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article. Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

2 - Deuxième Tour de Scrutin (si nécessaire) :

Lorsque conformément aux dispositions législatives, un deuxième tour de scrutin sera nécessaire, la date sera affichée une semaine à l'avance.

3 - Date de Dépôt des Candidatures :

Les candidatures au premier tour devront être adressées à la direction par les organisations syndicales représentatives au plus tôt douze jours francs et au plus tard huit jours francs avant la date fixée pour les élections ; les candidatures au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard deux jours francs avant la date fixée pour les élections du second tour.

4 - Garantie d'Emploi :

La date d'envoi des candidatures à la direction constitue pour chaque candidat remplissant les conditions d'électorat et d'éligibilité requises, le point de départ de la période de six mois prévue par l'article L.425-1 5ème alinéa du Code du Travail concernant les délégués du personnel, ainsi que de la période de trois mois prévue par l'article L.436-1 3ème alinéa du Code du Travail concernant le comité d'entreprise.

5 - Affichage :

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Article 14-1 : Bureau de Vote

1 - Composition :

Chaque bureau électoral est composé des 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 ; la présidence appartient au plus ancien.

2 - Assistance :

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du service du personnel; si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Article 14-2 : Opérations Electorales

1 - Le vote :

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 isoloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance. Les bulletins, ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isoloirs.

2 - Collèges :

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts ont lieu : l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants ; lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente pourront être prévus.

3 - Assistance :

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales ; les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations électorales ne devront subir de ce fait aucune perte de salaire.

4 - Indemnisation du temps de vote :

Le temps nécessaire passé au vote est indemnisé.

5 - Vote par Correspondance :

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront dans la mesure du possible par correspondance.

Toutefois, la possibilité de vote par correspondance est subordonnée à un accord passé entre le chef d'entreprise et une ou plusieurs organisations syndicales, qui en définit les modalités pratiques et fixe, notamment par dérogation à l'article 14 du point 3 ci-dessus, les délais de dépôt des candidatures de manière à réserver à l'entreprise le temps nécessaire à la confection et à l'acheminement des courriers (envoi et retour des bulletins de vote) pour un bon déroulement de cette opération.

Les personnes dont l'absence de l'entreprise au jour prévu pour les élections n'est pas connue de la direction le jour où celle-ci procède à l'envoi des bulletins de vote par correspondance ne pourront pas bénéficier des présentes dispositions.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture, et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Chapitre IV : CONTRAT DE TRAVAIL

Article 15 : Embauchage

1 - Informations à l'A.N.P.E. :

Les employeurs notifient à l'Agence Nationale pour l'Emploi les places vacantes dans leur entreprise, conformément aux dispositions des articles L.310-1 et suivants du Code du Travail. Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct, en conformité des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2 - Visite Médicale :

A l'initiative de l'employeur, la visite médicale obligatoire se passe avant ou pendant la période d'essai.

Article 16 : Congés Payés

Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans les avenants à la présente convention, les congés payés seront réglés conformément à la loi (Cf. Titre II Article 33 et Titre III Article 69).

Article 17 : Rupture du Contrat de Travail - Licenciement Collectif

1 - Démission et Licenciement :

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 du préavis, de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ en retraite.

2 - Licenciement Economique Collectif :

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que des clauses de l'Accord Collectif National Interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'Accord du 20 novembre 1986 modifié par les avenants du 12 avril 1988 et du 22 juin 1989, et de l'Accord intervenu dans la Métallurgie le 12 juin 1987, modifié par les avenants du 25 janvier 1990 et du 23 janvier 1991.(annexe 3)

3 - Ordre des licenciements

En cas de licenciement collectif, l'ordre des licenciements tiendra compte, dans le cadre des nécessités du travail, des charges de famille et en particulier celles des parents isolés, de l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, des qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Seront licenciés en premier lieu, suivant les possibilités de travail restant dans l'établissement reconnues par la direction, à égalité d'aptitude professionnelle, les salariés titulaires du contrat de travail le moins ancien en date, l'ancienneté du contrat étant majorée d'un an pour le salarié dont le conjoint n'a pas d'emploi et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

Chapitre V : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 18 : Interdiction de discriminations fondées sur le sexe

L'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne peut être une cause de discrimination

Article 19 : Salariés étrangers

Sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la nationalité du salarié ne peut être une cause de discrimination.

Article 20 : Personnes Handicapées

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires applicables dans les entreprises à cette catégorie de salariés

Article 21 : Apprentissage - Formation et Perfectionnement Professionnels

1- Apprentissage :

Les conditions d'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2- La Formation et le Perfectionnement professionnels

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur

3- Textes conventionnels applicables :

Les parties signataires souscrivent aux politiques de première formation professionnelle et de formation professionnelle continue définies par l'Accord National Interprofessionnel du 3 Juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi que par les accords nationaux de la Métallurgie du 22 Janvier 1985, du 31 Mars 1993, du 8 Novembre 1994, du 28 Juillet 1998 et du 15 Mars 2001.(annexe 5)

Article 22 : Promotion

1 - Vacance ou Création de Poste :

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu de l'Accord National Métallurgie du 12 juin 1987 sur les Problèmes Généraux de l'Emploi, modifié par avenants du 25 janvier 1990 et du 23 janvier 1991 et à ceux qui bénéficient de la priorité de réembauchage. La direction, si elle le juge utile, portera à la connaissance du personnel par voie d'affiche, ou par tout autre moyen, les postes qui seraient à pourvoir ; les intéressés ont la faculté de faire valoir auprès de la direction leurs aptitudes particulières, en vue de l'accession à un tel poste.

2 - Période d'Adaptation :

La durée de la période d'adaptation est la même que la durée de la période d'essai prévue par la présente convention pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Article 23 : Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail :

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Ils veilleront à favoriser, dans la mesure du possible, l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment dans le choix des produits et des machines utilisés, et à privilégier, autant que cela est raisonnablement possible, la protection collective par rapport à la protection individuelle.

1 - Consignes de sécurité

Les salariés s'engagent à se conformer exactement aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise, et en particulier à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention (collectifs ou individuels) mis à leur disposition.

2 - Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 24 : Conflits Collectifs - Procédure de Conciliation

Tout conflit collectif de travail susceptible de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la présente convention peut être soumis à la procédure conventionnelle de conciliation prévue aux alinéas suivants ou à la procédure d'arbitrage prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

1 - Composition de la Commission de Conciliation Conventionnelle :

La commission de conciliation comprend deux représentants de chacune des organisations syndicales départementales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants des entreprises désignées par l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie de l'Aube.

La Commission est convoquée par l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie de l'Aube sur la requête de la partie la plus diligente qui lui sera adressée par lettre recommandée ; la commission se réunit dans un délai qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excède pas trois jours francs à compter de la date de réception de la requête.

2 - Procédure :

La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cinq jours francs à compter de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire ; ce délai peut cependant être prorogé avec l'accord des parties.

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

3 - Procès-Verbal :

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission, un procès-verbal est dressé sur-le-champ et a valeur d'accord de fin de conflit ; il est signé des membres présents ainsi que des parties ou de leur représentant le cas échéant. Si l'accord n'intervient pas devant la commission, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le désaccord subsiste est aussitôt dressé dans les mêmes conditions. La non-comparution devant la commission de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

4 - Procédure de Conciliation Légale

Il est rappelé qu'en cas de désaccord persistant, les parties signataires de la présente convention ont la faculté de recourir à la procédure de conciliation ou, d'un commun accord, à la procédure d'arbitrage, prévues les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.