

**CONVENTION COLLECTIVE
DE LA
METALLURGIE DE LA CHARENTE
12 DECEMBRE 1989**

Etendue par arrêté du 29 Octobre 1990

Journal Officiel du 1^{er} Novembre 1990

CHAMBRE SYNDICALE DE LA METALLURGIE DE LA CHARENTE

33, rue de l'Arsenal, 16021 ANGOULEME CEDEX (Téléphone 45 95 15 51 - Télécopie 45 92 43 24)

SOMMAIRE

	<i>Pages</i>
CLAUSES GENERALES	
Domaine d'application	1
Durée Dénonciation Révision	1
Droit Syndical et Liberté d'Opinion	2
Réembauchage d'un Permanent Syndical	2
Local Syndical	3
Autorisation d'Absence	3
Panneaux d'affichage	3
Commissions Paritaires	3
Délégués du Personnel	4
Collèges Electoraux	4
Préparation des Elections	4
Bureau de Vote	5
Organisation du Vote	5
Comités d'Entreprise	6
Embauchage	6
Salaires Garantis et Minima Hiérarchiques	7
Salaires	
Communication des éléments du salaire	
Taux Effectifs Garantis et minima hiérarchiques	
Salariés Handicapés	
Prime d'Ancienneté	9
Remplacement de Poste à l'Intérieur de l'Entreprise	9
Jeunes Salariés au-dessous de 18 ans	9
Bulletin de Paie	10
Indemnité de Panier	11
Promotion	11
Formation Professionnelle	11
Durée du Travail	11
Heures Supplémentaires	12
Heures supplémentaires exceptionnelles	
Majoration pour heures de nuit et jours de repos	
Calcul des majorations	

Congés Payés	13
Période	
Durée	
Fractionnement	
Indemnité de congé	
Congés payés et maladie	
Congés d'ancienneté	
Congés mères de famille	
Rappel d'un salarié en cours de congé	
Cas particuliers	
Congés Exceptionnels	16
Jours Fériés	16
Maladies Accidents	17
Garantie du contrat de travail pendant un arrêt pour maladie ou accident	
Indemnisation en cas de maladie	
Licenciements	18
Certificat de Travail	18
Hygiène et Sécurité	18
Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	19
Service Militaire	19
Travail des Femmes	20
Rémunération	
Commission de la formation et de l'emploi	
Grossesse	
Congé de Maternité	21
Congé pour Enfant Malade	21
Congé Post Natal et Congé Parental d'Education	21
Travail Temporaire.....	22
Changement de Résidence	22
Déplacements	22
A - Dispositions générales, Frais de voyage, Assurance	
B - Déplacement de longue durée	
a) Déplacements de longue durée en France métropolitaine	
Congés de détente	
Maladie - accident	
b) Déplacements de longue durée hors de France métropolitaine	
Ancienneté	24
Différends Collectifs, Conciliation.....	24
Avantages Acquis	25

AVENANT "MENSUELS"

Domaine d'Application	26
Essai Professionnel	26
Période d'Essai	26
Perte de Temps Indépendante de la Volonté du Salarié	27
Equipes Successives	27
Délai Congé	28
Indemnités de Congédiement	29

Départ à la Retraite	29
a) Départ à l'initiative du mensuel	
b) Départ à l'initiative de l'employeur	
c) Modalités générales d'application	
Clause de Non-concurrence	30

AVENANT SUR L'APPRENTISSAGE

Durée du Contrat.....	31
Age d'Entrée en Apprentissage	31
Visites Médicales	31
Formation donnée aux Apprentis.....	32
Rémunération de l'Apprenti	32
Avantages en Nature	32
Dépôt de la convention	33
Date d'Application.....	33

ANNEXE 1

CHAMP D'APPLICATION	34
----------------------------------	----

ANNEXE 2

CLASSIFICATION (Accord National du 21.07.1975)

Préambule	48
Dispositions	49
Classification "Ouvriers"	50
Classification "Administratifs -Techniciens"	52
Classification "Agents de Maîtrise"	54
Modalités Générales	56
Entrée en vigueur	
Classement	
Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels	
Conditions d'accès à la position de cadre	
Dispositions Transitoires	57
Mise en place du nouveau système dans les entreprises	
Dispositions transitoires relatives au classement individuel	
Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux	
Constat	
Disposition Finale.....	58
Seuils d'Accueil des Titulaires de Diplômes Professionnels.....	59
Illustrations de Classement de Certaines Filières Professionnelles	61
Protocole d'Accord National du 21.07.1975	62
Protocole d'Accord du 14.01.1993 relatif à l'Intégration dans la convention collective de la Métallurgie de la Charente de l'avenant du 2.07.1992 portant modification du Champ d'Application des Accords Nationaux de la Métallurgie	63

ANNEXE 3

SALAIRES

Accord du 2 juillet 1991	64
Préambule.....	64
Taux Effectifs Garantis	65
Accord du 14 Janvier 1993	67
Salaires Minima Conventionnels Bruts pour 169 H (1.02.1993)	69
Salaires Minima Conventionnels Bruts pour 166 H 83 (1.02.1993)	70

ANNEXE 4

GARANTIES DE FIN DE CARRIERES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Accord du 21 Avril 1980	71
Avenant du 14 Octobre 1983 pris en application de l'accord national du 13 Juillet 1983 sur les rémunérations minimales hiérarchiques	74

ANNEXE 5

AVANTAGES PARTICULIERS POUR CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

Protocole d'accord du 13 Septembre 1974.....	76
Protocole d'accord du 23 Janvier 1976	81

ANNEXE 6

PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI

Accord National du 12 Juin 1987 modifié.....	84
--	----

HYGIENE & SECURITE

Déclaration Commune	109
---------------------------	-----

CLAUSES GENERALES

DOMAINE D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective conclue dans le cadre des lois et règlements en vigueur règle sur le territoire du département de la Charente les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des deux sexes, au sein des établissements des Industries Métallurgiques, Mécaniques, connexes et similaires, dont l'activité est comprise dans le champ d'application de la convention (annexe 1).

Les clauses de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des salariés des Etablissements susmentionnés (ainsi qu'aux travailleurs à domicile), y compris ceux qui ne relèvent pas directement par leur profession de la Métallurgie, à l'exception des ingénieurs et cadres et des V.R.P. régis par des conventions collectives nationales les concernant.

Dès la signature de la présente convention, les parties signataires s'engagent à en demander l'extension.

Article 2

Des avenants à la présente convention fixent les conditions particulières de travail, de rémunération, de classification des différentes catégories de personnel.

DUREE - DENONCIATION - REVISION

Article 3

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation par l'une des parties contractantes.

La dénonciation, pour être valable, devra être adressée par lettre recommandée, avec un préavis d'un mois. Elle devra être accompagnée d'un nouveau projet, afin que les pourparlers puissent s'engager sans retard.

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

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai d'un an.

Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Article 4

Les dispositions de la présente convention ne constituent qu'un minimum et ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle aux accords qui pourraient être conclus sur la base nationale ou dans les entreprises, en application des lois et règlements en vigueur.

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Article 5

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et, pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuels.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail, les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

REEMBAUCHAGE D'UN PERMANENT SYNDICAL

Article 6

Dans le cas où un 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 permanent d'une organisation syndicale signataire, il bénéficiera, s'il a occupé ce poste pendant un an au moins et 3 ans au plus, d'une priorité de réembauchage, 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.

LOCAL SYNDICAL

Article 7

Un local équipé sera mis à la disposition des sections syndicales pour exercer normalement leurs fonctions conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

AUTORISATION D'ABSENCE

Article 8

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance sauf cas exceptionnel, pourra demander au Chef d'Etablissement une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès et réunions statutaires de son organisation syndicale sans toutefois venir en déduction des jours prévus pour congé de formation économique, sociale et syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la marche de l'Entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

En matière de congé de formation économique, sociale et syndicale, les salariés bénéficient de la réglementation en vigueur.

PANNEAUX D'AFFICHAGE

Article 9

Un panneau ou plusieurs panneaux d'affichage par organisation syndicale seront réservés dans chaque Entreprise ou Etablissement aux communications des organisations syndicales. Ils seront apposés à l'intérieur de l'Etablissement dans un endroit en facilitant la consultation.

Les communications ne devront comporter aucune attaque personnelle et être exemptes de toute allégation injurieuse ou diffamatoire conformément à la loi relative à l'exercice du droit syndical ; elles seront portées à la connaissance de la Direction simultanément à leur affichage.

COMMISSIONS PARITAIRES

Article 10

Dans le cas où des salariés participeront à une réunion paritaire décidée d'un commun accord, entre organisations d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu du fait de leur présence aux réunions de ladite commission sur l'horaire normal de travail sera payé par l'employeur sur présentation de tous justificatifs, dans les mêmes conditions que s'ils avaient travaillé effectivement.

Les salariés indemnisés qui ne pourront en aucun cas dépasser 5 par organisation syndicale et pour le département avec un maximum d'un par entreprise et par organisation syndicale, devront avoir au préalable informé de leur absence leur employeur ; ils devront s'efforcer avec lui de réduire au maximum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'établissement.

DELEGUES DU PERSONNEL

Article 11

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales et par les articles ci-après.

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale, dûment mandaté par celle-ci. Dans ce cas, ils devront en avvertir la Direction, dans la mesure du possible compte tenu des contraintes de service, au moins vingt-quatre heures à l'avance. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

Les délégués suppléants peuvent assister aux réunions avec la Direction ; le temps passé à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

COLLEGES ELECTORAUX

Article 12

Le nombre des collèges est fixé par les dispositions légales.

Toutefois, le nombre de ces collèges et leur composition pourront être revus dans le cadre d'un protocole d'accord signé par l'unanimité des organisations syndicales représentées en fonction du pourcentage des effectifs dans les différentes catégories professionnelles.

PREPARATION DES ELECTIONS

Article 13

Le délégué syndical des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sera invité par le chef d'entreprise, un mois avant la fin du mandat des délégués du personnel, à procéder à l'établissement d'un protocole d'accord préélectoral définissant la répartition des différents collèges électoraux, le nombre de sièges par collège électoral, la date, les heures de commencement et de fin de scrutin, les modalités des élections et celles du vote par correspondance.

Elles seront également invitées à établir leurs listes de candidats.