

NOUVELLE ADRESSE

162 Boulevard Emile Delmas
17043 LA ROCHELLE CEDEX 1

CONVENTION COLLECTIVE

de la
METALLURGIE

de la
CHARENTE-MARITIME



T A B L E

ART. N°	SUJETS TRAITÉS	Pages
	Préambule	1
DISPOSITIONS GÉNÉRALES		
1 - 2	— Champ d'application	3
3	— Durée et Dénonciation de la Convention Collective	3
4	— Révision de la Convention Collective	3
5	— Différends Collectifs - Conciliation	4
6	— Avantages acquis	4
7	— Liberté d'opinion - Liberté du travail	4
	— Liberté d'opinion - Liberté Syndicale	4
	— Liberté du travail	4
8	— Droit Syndical	5
9	— Autorisation d'absence	5
10	— Commissions paritaires	5
11	— Délégués syndicaux	5
12	— Délégués du Personnel	6
13	— Comités d'entreprise ou d'établissement	6
14	— Préparation des élections	7
15	— Bureau de vote	7
16	— Organisation du vote	7
17	— Contrat de travail - Embauchage	7
18	— Confirmation d'embauche	8
19	— L'emploi et garantie de l'emploi	8
20	— Incidence des absences sur le contrat de travail	8
21	— Rupture du contrat de travail	8
22	— Durée du temps de travail effectif	9
23	— Travail temporaire	9
24	— Apprentissage	9
25	— Formation professionnelle	9
26	— Congés payés	9
	— Rappel de congés	10
27	— Jours fériés	11
28	— Congés exceptionnels	11
	— Congés pour événement de famille	11
	— Congés particuliers	11
	— Congés de naissance	12
29	— Conditions de travail	12
	— Points particuliers	12
30	— Travail des femmes	12
31	— Travail des jeunes	13
32	— Dispositions diverses	14
	— Dépôt de la Convention	14
	— Date d'application	14

CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE DU DÉPARTEMENT DE LA CHARENTE-MARITIME

PRÉAMBULE

La signature de la présente convention a pour effet de mettre au point le statut des salariés de la métallurgie dans le département de la Charente-Maritime.

Les parties contractantes considèrent que cette convention ne constitue qu'une étape dans l'amélioration progressive des conditions de vie et d'emploi de ces salariés.

Son contenu n'est pas une œuvre définitive et immuable. Chaque partie s'efforcera de l'adapter ou de l'améliorer lorsque les circonstances le permettront.

CLAUSES COMMUNES

Article premier. — CHAMP D'APPLICATION :

La présente convention conclue en application de la loi du 11 février 1950 modifiée par la loi du 13 juillet 1971, de l'accord professionnel du 13 décembre 1972 modifié par avenant du 21 mars 1973 joint en annexe à la présente convention collective, règle sur le territoire du département de la Charente-Maritime les rapports de travail entre les employeurs et les personnels au sein des Etablissements des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes. (voir annexe n° 3).

Entrent dans le champ d'application les Etablissements dont l'activité est comprise dans la liste figurant en annexe à la présente convention collective. (voir annexe n° 3).

Les clauses de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des salariés des deux sexes sans distinction de nationalité, de catégorie et d'âge, des Etablissements mentionnés dans les accords précités, y compris ceux qui ne ressortissent pas directement par leur profession à la métallurgie.

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 pourront fixer les conditions particulières de travail des différentes catégories de personnels dès l'instant que leur cas n'est pas traité par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et des avenants qui pourraient intervenir.

Article 3. — DURÉE ET DÉNONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE :

La présente convention est conclue pour une période de UN AN, à compter de la date de signature et se poursuivra ensuite par tacite reconduction 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.

La présente convention ainsi dénoncée, restera en vigueur jusqu'à l'application des textes de la convention destinés à la remplacer.

Article 4. — RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE :

Si l'une des parties signataires désire apporter une ou plusieurs modifications à la présente convention, elle doit en adresser la demande par lettre ordinaire à chacune des autres parties signataires en précisant dans cette lettre le projet détaillé de la ou des modifications. Dans ce cas toute autre partie contractante a le droit, au cours de la première réunion, qui se tiendra à cet effet, de présenter à son tour une ou plusieurs modifications.

Un accord devra intervenir dans un délai de trois mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. 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 5. — DIFFÉRENDS COLLECTIFS - CONCILIATION :

Toutes les réclamations collectives nées de l'application de la présente convention qui n'auront pu être réglées sur le plan des Entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La commission paritaire de conciliation sera composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés, et de représentants employeurs, désignés par le Syndicat des Métaux de la Charente-Maritime pour un nombre au plus égal au total des représentants salariés.

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation et désignée à l'avance.

Le secrétariat de la commission est organisé par la Chambre Syndicale des employeurs.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois jours ouvrables à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours ouvrables 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 aux parties signataires. 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.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention collective les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève, ni lock-out. Le droit de grève ne pourra être utilisé qu'après épuisement des actes de conciliation, il ne s'opposera pas au droit à la liberté du travail.

Article 6. — AVANTAGES ACQUIS :

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement existant dans les Etablissements.

Les dispositions de la présente convention collective s'imposent 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.

Article 7. — LIBERTÉ D'OPINION - LIBERTÉ DU TRAVAIL :

Liberté d'opinion - Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent :

- la liberté, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs.
- la pluralité syndicale d'employeurs ou de salariés.

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, 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.

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.

Liberté du travail

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois notamment à la liberté du travail qui doit être considérée comme un droit imprescriptible.

Dans le cas d'un conflit entre employeur et membres de son personnel, l'employeur doit respecter le droit de grève de tout ou partie du personnel. L'employeur d'une part, et les membres du personnel d'autre part, s'engagent à respecter le droit au travail des personnels non engagés dans le conflit.

Article 8. — DROIT SYNDICAL :

— Le droit syndical est régi par la loi et les anomalies dans ce domaine particulier pourront être remises en cause dès l'application de la présente convention.

— La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont régies par les articles L 412-1 et suivants, les articles R 412-1 et suivants et les articles D 412-1 et suivants du code du travail.

— L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions de l'article L 412-7 du code du travail. Les panneaux d'affichage réservés aux communications des organisations syndicales seront apposés à l'intérieur de l'Etablissement, dans des endroits proches de l'entrée ou de la sortie du personnel. Chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct.

Les documents affichés devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent et les communications correspondront aux objectifs des organisations professionnelles définis à l'article L 411-1 du Code du Travail.

Elles seront portées à la connaissance de la Direction simultanément à leur affichage.

Local Syndical

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

Les modalités d'aménagement et d'utilisation du local mis à la disposition de chaque section syndicale feront l'objet d'un accord avec le chef d'Entreprise.

Article 9. — AUTORISATION D'ABSENCE :

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 aux congrès et réunions statutaires de son organisation syndicale sans toutefois venir en déduction des jours prévus pour congé-éducation et cadre jeunesse.

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-éducation, les salariés pourront être admis au bénéfice des dispositions des articles L 451-1 et suivants et des articles R 451-1 et suivants du code du travail.

Article 10. — COMMISSIONS PARITAIRES :

Dans le cas où des salariés seraient appelés à participer à une commission paritaire, décidée d'un commun accord entre organisations d'employeurs et de salariés, le paiement des heures perdues comme temps de travail effectif serait assuré par les employeurs, sauf cas de grève.

Les salariés indemnisés qui ne pourront en aucun cas dépasser quatre par organisation syndicale et pour le département, 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'Etablissement.

Article 11. — DÉLÉGUÉS SYNDICAUX :

En application de la législation en vigueur sur l'exercice du droit syndical dans les Entreprises (décret du 30 décembre 1968), chaque Syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, désigne, dans les conditions fixées ci-après un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du Chef d'Entreprise.

Les délégués syndicaux sont désignés au niveau des Etablissements en fonction de l'effectif de ceux-ci.

Leur nombre est fixé comme suit :

- de 50 à 1.000 salariés : 1 titulaire
- de 1.001 à 3.000 salariés : 2 titulaires
- de 3.001 à 6.000 salariés : 3 titulaires
- au-delà de 6.000 salariés : 4 titulaires.

Les noms du ou des délégués syndicaux doivent être portés à la connaissance du Chef d'Entreprise, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au Chef d'Entreprise contre récépissé. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée au Chef d'Entreprise devra être envoyée simultanément à l'Inspecteur du travail.

Article 12. — DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL :

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention collective et occupant plus de dix 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 tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé par les délégués à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

Le nombre de délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire - 1 suppléant
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires - 2 suppléants
- de 51 à 100 salariés : 3 titulaires - 3 suppléants
- de 101 à 250 salariés : 5 titulaires - 5 suppléants
- de 251 à 500 salariés : 7 titulaires - 7 suppléants
- de 501 à 1.000 salariés : 9 titulaires - 9 suppléants
- au-dessus : un délégué titulaire et un suppléant supplémentaire par tranche ou fraction de tranche de 500 salariés.

Article 13. — COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT :

— Pour le fonctionnement des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

— Dans les Entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

— Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

— Pour la préparation et l'organisation des élections il sera fait application des articles suivants n° 14, 15 et 16.

— Le nombre des représentants du personnel fractionné en collèges suivant la loi est fixé comme suit : (décret du 21 septembre 1966) :

- de 50 à 75 salariés : 3 titulaires - 3 suppléants
- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires - 4 suppléants
- de 101 à 500 salariés : 5 titulaires - 5 suppléants
- de 501 à 1.000 salariés : 6 titulaires - 6 suppléants
- de 1.001 à 2.000 salariés : 7 titulaires - 7 suppléants
- de 2.001 à 4.000 salariés : 8 titulaires - 8 suppléants
- de 4.001 à 7.000 salariés : 9 titulaires - 9 suppléants
- de 7.001 à 10.000 salariés : 10 titulaires - 10 suppléants
- plus de 10.000 salariés : 11 titulaires - 11 suppléants.

Article 13 bis :

— Sauf pour les Etablissements dont les ressources sont assurées par le Comité central d'entreprise, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les œuvres sociales du comité ne pourra, en aucun cas, être inférieure par salarié au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'Etablissement atteint au cours de l'une des trois dernières années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité, à l'exclusion des dépenses exceptionnelles lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne pourra non plus, être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie comme ci-dessus. Les versements n'ayant pas le caractère salarial sont, bien entendu, exclus de la masse de référence.

— En cas de création d'un comité d'Etablissement ou d'Entreprise, un budget spécial sera obligatoirement déterminé après discussion avec le comité d'établissement, pour assurer le financement des œuvres sociales qu'il animera.

Article 14. — PRÉPARATION DES ÉLECTIONS :

— Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'Entreprise à procéder à l'établissement d'un protocole d'accord définissant la répartition des différents collèges électoraux, le nombre de siège par collège électoral. A défaut de protocole d'accord, il incombe au chef d'Etablissement de fixer la date, les heures de commencement et de fin de scrutin, les modalités des élections et celles du vote par correspondance.

— La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance, par avis affiché dans l'Etablissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

— Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la Direction au plus tard trois jours ouvrables avant la date fixée pour les élections mais ce délai pourra être augmenté par voie d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.

— Le vote a lieu pendant les heures de travail. Dans les Etablissements et ateliers travaillant par équipes successives, les bureaux de vote seront ouverts de telle sorte que chaque membre du personnel puisse voter pendant les heures de travail propre à son équipe.

Les personnels dont les régimes de travail suivent les horaires spéciaux (exemple : régime 24/48 - Régime selon un cycle « travail-repos différent de la semaine ») et qui de ce fait sont absents le jour du vote, pourront voter par correspondance.

Article 15. — BUREAU DE VOTE :

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'Etablissement, fraction d'Etablissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant ; la Présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé compétent désigné par la Direction de l'Etablissement. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Article 16. — ORGANISATION DU VOTE :

Le vote a lieu à bulletins secrets 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 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 isolements.

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 de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif pourront être prévus, permettant d'éviter toute confusion entre les deux votes.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la Direction, vingt-quatre heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel désigné par organisation syndicale et par bureau de vote pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction ni de leur salaire, ni de leur crédit d'heures.

Les salariés qui pour les raisons suivantes : accident du travail, maladie, congé ou déplacement de service, seront dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, voteront par correspondance.

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

Article 17. — CONTRAT DE TRAVAIL - EMBAUCHAGE :

Le personnel sera tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont à pourvoir.

Il sera fait appel par priorité aux anciens agents de l'Entreprise licenciés depuis moins d'un an pour cause économique.

L'entreprise fera connaître ses besoins non satisfaits aux Services de la Main-d'Œuvre ou de l'Agence locale pour l'Emploi.

Concurremment et compte tenu des priorités précédentes, il pourra être fait appel à l'embauchage direct.

Article 18. — CONFIRMATION D'EMBAUCHE :

Tout engagement sera confirmé par écrit, au plus tard, à l'issue de la période d'essai, si il y en a une, par une lettre stipulant :

- la profession et les conditions d'emploi,
- la classification et le coefficient hiérarchique,
- la rémunération mensuelle hiérarchique garantie, base 40 heures,
- la rémunération mensuelle réelle brute de départ, base 40 heures,
- le montant des primes éventuelles,
- l'Etablissement et si possible le service dans lequel l'emploi doit être exercé.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments substantiels ci-dessus du contrat d'engagement, fera préalablement l'objet d'une notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Article 19. — L'EMPLOI ET GARANTIE DE L'EMPLOI :

Les problèmes généraux de l'emploi et de la sécurité de l'emploi sont réglés conformément :

- à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969,
- à l'avenant à cet accord du 21 novembre 1974,
- à l'accord professionnel de la métallurgie du 25 avril 1973 et des avenants qui pourront encore intervenir.

Ces accords ont apporté un certain nombre de précisions en vue d'assurer l'information préventive en temps utile des comités d'Entreprise, des délégués syndicaux et des délégués du personnel s'il n'existe pas de comité d'Entreprise. Ces informations concernent les raisons économiques, financières ou techniques qui imposent soit des compressions d'effectif soit des réductions d'horaire de travail.

Dans le cas de licenciement collectif l'entreprise doit normalement présenter un plan social conformément aux accords précités ; les parties pourront faire appel au concours de la commission paritaire départementale de la métallurgie en Charente-Maritime.

Article 20. — INCIDENCE DES ABSENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL :

Les absences consécutives à des situations énumérées ci-après ne pourront être considérées comme une rupture du contrat de travail :

1) Absence pour maladie ou accident du travail dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, notifiée par l'employé à l'employeur dans un délai maximum de deux jours ouvrables, sauf cas de force majeure.

Toutefois l'employeur pourra rompre le contrat de travail avec toutes les conséquences de droit pour le salarié soit au cas où l'absence se prolongerait plus de un an, délai porté à deux ans dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle contractée dans l'Entreprise, soit au cas où le remplacement effectif de l'intéressé s'imposerait.

L'intéressé en sera avisé par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette notification tiendra compte du préavis d'usage.

2) Absence pour service national (avec six mois de présence à l'effectif au moment du départ),

Absence pour présélection militaire :
pour conseil de révision,
pour période militaire obligatoire, non provoquée par l'intéressé.

3) Absence pour congé de maternité.

4) Absence pour soigner un enfant malade dûment constaté par certificat médical.

5) Absence pour démarches administratives ou familiales, de durée inférieure à trois mois, sur présentation de justifications précises. Il appartiendra dans ce cas à l'intéressé de prendre des dispositions pour se couvrir socialement.

Article 21. — RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Le contrat de travail fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes.

La résiliation de ce contrat du fait de l'employeur devra faire l'objet d'une lettre recommandée de ce dernier avec accusé de réception.

Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 18 de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi. Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter, sans perte de salaire, pour recherche d'emploi pendant 50 heures par mois. Les 50 heures allouées pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour. Dans la mesure où les recherches du salarié le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance.

Article 22. — DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF :

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

Les parties signataires de la présente convention souscrivent à la politique de réduction progressive de la durée du travail, en vue d'aboutir dans les meilleurs délais possibles à la semaine de 40 heures de travail effectif et sont donc tenues d'appliquer les accords professionnels nationaux sur la réduction de la durée du travail intervenus ou à intervenir. (l'accord dernier conclu le 15 mai 1973 figure en annexe à la présente convention). (voir annexe n° 7).

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions de la loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 et de ses textes d'application.

Article 23. — TRAVAIL TEMPORAIRE :

En ce qui concerne le travail temporaire, il sera fait référence aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et notamment à la loi n° 72-1 du 3 janvier 1972 qui traite des autorisations et conditions d'emploi de la main-d'œuvre temporaire et des prêts de main-d'œuvre entre Entreprises.

Article 24. — APPRENTISSAGE :

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis, sont définis par les articles L 115-1 et suivants, R 117-1 et suivants du code du travail.

Les parties signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970, dont les dispositions devront être normalement appliquées. Le texte de cet accord figure en annexe à la présente convention collective. (voir annexes 8 et 9).

* * *

Le salaire minimum de l'apprenti ne peut être inférieur au barème fixé.

Article 25. — FORMATION PROFESSIONNELLE :

— La formation et le perfectionnement professionnel notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définies par la législation en vigueur.

Les parties signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et l'accord collectif national professionnel du 11 avril 1973 ainsi que leurs avenants présents et à venir. Les textes des accords conclus figurent en annexe à la présente convention collective. (voir annexes 8 et 9).

— Le stagiaire, à l'issue de son stage de formation à la charge de l'Entreprise, ne se trouve pas de ce fait lié à son employeur sauf si un accord préalable entre l'employeur et l'employé le stipule. En l'absence d'un tel accord l'employeur ne pourra pas exiger du stagiaire le remboursement des frais occasionnés par le stage même si l'employeur dépasse en pourcentage le cadre légal de la formation.

Article 26. — CONGÉS PAYÉS :

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, la période des congés payés s'étend du 1^{er} Mai au 31 Octobre de chaque année.

Lorsque l'Entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée, le 1^{er} Mars au plus tard, à la connaissance du personnel.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard le 1^{er} Mars. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard deux mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Les salariés bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de vingt-quatre jours ouvrables pour douze mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit deux jours ouvrables par mois de travail effectif dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Si un jour férié tombe un jour ouvrable pendant les congés payés, ce jour férié donnera lieu à rémunération et pourra être déplacé en début ou en fin de congé ou bien encore à toute autre période de l'année à l'initiative de l'employeur.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le salarié absent pour maladie aura perçu les indemnités à 100 % prévues par l'article 18 de l'avenant n° 1 de la présente convention collective sera ajouté aux périodes d'absences assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

L'indemnité de congé est égale au douzième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, exception faite des primes annuelles ou périodiques et des primes à caractère exceptionnel ; les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'Etablissement : l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué à travailler. Cette rémunération est calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'Etablissement.

— Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie, ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congé.

S'il reprend son poste avant le 31 octobre, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit avec l'accord de l'employeur, percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé annuel auquel il aurait pu prétendre en application du premier alinéa du présent article.

Lorsque l'Entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1^{er} Juin et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congé payé, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de quatre semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service national.

— Les salariées, mères de famille de moins de 21 ans au 30 Avril de l'année précédente bénéficieront de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. (article 223-5 du Code du Travail).

— Un congé supplémentaire dit d'ancienneté d'un jour sera accordé aux salariés s'ils ont dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, de deux jours après quinze ans, de trois jours après vingt ans, de quatre jours après vingt-cinq ans et de cinq jours après trente ans.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément devront être effectivement pris, en accord avec l'employeur compte-tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

Les employeurs examineront en fonction des nécessités dans l'Entreprise les demandes motivées d'absences prolongées qui leur seraient présentées par certains salariés désirant à l'occasion des congés payés, se rendre dans leur famille, lorsque celle-ci réside hors de la Métropole. La durée de cette absence sera au maximum de deux mois tous les deux ans.

A leur retour, les intéressés retrouveront leur emploi, sous réserve du résultat de la visite médicale, et à condition qu'ils respectent la date de retour fixée au moment de leur départ. L'application de cette disposition ne pourra toutefois pas avoir pour effet de placer l'intéressé dans une situation privilégiée au regard de mesures de licenciement collectif que l'Entreprise serait amenée à prendre dans l'intervalle de son absence.

Rappel de congé

Dans le cas exceptionnel où le salarié, avec son accord, sera rappelé par son employeur au cours de son congé, il sera remboursé des frais qui seront la conséquence de son retour anticipé (frais de transports aller-retour et autres). Le délai de route pour cet aller-retour ne sera pas imputé sur les jours de congé restant à prendre. En outre, le salarié ainsi rappelé bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire.

L'employeur pourra décider, avec l'agrément du salarié que le congé sera fractionné et que les jours de congé excédant douze jours seront pris à une époque choisie à l'extérieur de la période légale du 1^{er} Mai au 31 Octobre. Lorsque le nombre de jours de congé pris par les salariés, individuellement ou collectivement, en dehors de la période légale à l'exception des jours de congé d'ancienneté : 1^{er} Mai 31 Octobre, sera au moins égal à SIX, l'intéressé bénéficiera de deux jours ouvrables de congé supplémentaire. Il bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire seulement lorsque le nombre de jours de congé est compris entre trois et cinq jours. Toutefois, il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa ci-dessus, soit par accord individuel du salarié soit par accord collectif d'Etablissement.

En cas d'arrêt de l'Entreprise pour congés payés, la Direction s'efforcera dans la mesure des possibilités d'occuper les salariés dont le droit au congé serait inférieur à la durée d'arrêt de l'Entreprise.

Si l'Entreprise ferme pour toute la durée des congés, les salariés n'ayant pas un an de présence et ne pouvant être occupés au-delà de leur droit au congé pourront bénéficier s'ils y ont droit des dispositions concernant le chômage partiel. Dans ce cas l'employeur fera les démarches nécessaires auprès des Services Départementaux de la Main-d'Œuvre. A la demande des salariés un acompte pourra être versé par l'Entreprise, il sera déduit du montant de l'indemnité le jour de sa régularisation.

* * *

Les jours de congés payés supplémentaires n'entraîneront aucune réduction de rémunération. En particulier, dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la moyenne horaire des deux dernières périodes de paie.

Article 27. — JOURS FÉRIÉS :

Les jours fériés légaux tombant les jours habituellement travaillés seront chomés, payés dans les conditions prévues par la loi du 30 Avril 1947 complétée par la loi du 29 Avril 1948 sur la journée du 1^{er} Mai, et l'article L 222-5 et suivants du code du travail.

Les autres dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au 1^{er} Mai demeurent applicables.

Article 28. — CONGÉS EXCEPTIONNELS :

Congés pour événements de famille

— Les salariés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

Après six mois d'ancienneté :

- mariage du salarié 1 semaine
- mariage d'un enfant 1 jour

Sans condition d'ancienneté :

- décès du conjoint 3 jours
- décès du père, de la mère ou du tuteur, ou de la tutrice ayant élevé le salarié 2 jours
- décès d'un enfant 2 jours
- décès du frère ou de la sœur 1 jour
- décès des grands-parents du salarié 1 jour
- décès d'un beau-parent 1 jour

Pour tous les congés de décès, il sera attribué un jour de délai supplémentaire si le salarié est obligé de se déplacer au-delà de 300 kilomètres.

Si l'intéressé se marie pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé pour mariage prévu ci-dessus.

Congés particuliers

— Les salariés auront droit aux congés particuliers prévus ci-dessous :

- Pour le conseil de révision 1/2 journée.

— Outre les congés payés prévus par la Convention Collective (art. 26) et congés exceptionnels (art. 28) les salariés bénéficient au cours de l'année d'une journée chômée et payée. Sa date sera fixée par l'employeur après avis du Comité d'Etablissement.

Enfin, elle se confondra avec les congés collectifs ou avantages analogues éventuellement déjà accordés dans l'Etablissement au-delà de ceux prévus par la Convention Collective et dans la limite d'une seule journée. Il pourra être accolé aux congés payés légaux.

— Pour les mères de famille ayant un ou plusieurs enfants mineurs à charge : 1 jour par an.

Tous les jours de congés énumérés cidessus n'entraîneront aucune réduction de rémunération. En particulier dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la moyenne horaire des deux dernières périodes de paie.

Pour la détermination de la durée du congé annuel payé, ces jours de congés seront assimilés à des jours de travail effectif.

* * *

Congé de naissance

Tout chef de famille salarié, a droit à un congé supplémentaire rémunéré, à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.

La rémunération est à la charge des Caisses d'Allocations Familiales, mais l'employeur doit en faire l'avance à l'intéressé. Elle doit être égale au salaire direct correspondant à trois journées de travail comportant les charges sociales et fiscales correspondantes.

La durée du congé, est fixée à trois jours qui peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance.

Article 29. — CONDITIONS DE TRAVAIL :

Les employeurs devront appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail (loi du 27 décembre 1973) et s'engagent à suivre les orientations données par l'accord national du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail. Cet accord figure en annexe de la présente convention collective. (voir annexe n° 10).

Points particuliers

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs ou pouvant se révéler tels, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre des dits produits.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement et en permanence les dispositifs de sécurité ou de prévention et à porter les équipements adaptés à la protection du risque et que l'employeur mettra obligatoirement à leur disposition. Ceux-ci seront précisés dans le règlement intérieur de chaque usine ou par note de service.

Le refus de porter les moyens de protection imputés au personnel après consultation du C.H.S. pourra constituer une faute grave de l'intéressé.

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu du travail.

Lorsque l'installation d'un réfectoire n'est pas rendue obligatoire, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir dans la mesure du possible, et en l'absence d'une cantine, un réfectoire pour le personnel.

Les jeunes salariés et apprentis âgés de moins de 18 ans et les femmes ne peuvent être employés dans des Etablissements ou partie d'Etablissements insalubres ou dangereux, que dans des conditions respectant les dispositions légales et réglementaires en vigueur les concernant.

Un siège approprié sera mis à la disposition de tout le personnel, dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

* * *

Si les salaires minimaux hiérarchiques garantis et la rémunération individuelle fixée par le contrat de travail tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, sans préjudice aux dispositions particulières qui pourraient être applicables aux intéressés, les parties signataires de la présente convention rappellent que des majorations ou indemnités ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité.

Article 30. — TRAVAIL DES FEMMES :

Conformément à la législation, les Entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la Commission prévue à l'article n° 5 des Clauses Communes de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun conformément à la loi du 22 décembre 1972 et au décret du 27 mars 1973.

Afin de permettre le bon fonctionnement de la Commission prévue à l'alinéa 3 de l'article 2 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifié par la loi du 18 juin 1966, sur les comités d'Entreprise, les employeurs sont tenus d'informer ladite Commission :

- des conditions de travail des femmes,
- de la répartition du personnel par sexe, en précisant le nombre de femmes dont le contrat est suspendu du fait d'un congé de maternité ou d'un congé sans solde, consécutif à celui-ci.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par ladite convention collective conformément à la loi du 22 décembre 1972 et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficiera du maintien, jusqu'à son départ en congé de maternité, du salaire réel antérieur à sa grossesse y compris, le cas échéant, les augmentations générales de salaire qui seraient intervenues depuis.

Les Entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

En tout état de cause, et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les Entreprises à partir du troisième mois de grossesse les sorties seront anticipées de cinq minutes, sans réduction du salaire.

Les temps de repos pourront être adaptés suivant la nature et l'activité de l'Entreprise.

Il sera accordé aux femmes enceintes de trois mois et plus des pauses pour un total de trente minutes par journée de travail qui s'imputeront sur les pauses déjà existantes à ce titre dans l'Etablissement.

Les visites prénatales obligatoires pendant le temps de travail seront payées comme temps de travail.

Les femmes désirant élever leur enfant auront droit, sur leur demande, à un congé sans solde de douze mois au maximum, à compter de l'expiration du congé de maternité.

A l'issue de ce congé, elles doivent être assurées de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, six semaines au plus tard avant le terme du congé, leur volonté de reprendre leur emploi.

Sous réserve de l'application de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressée dans le cas de licenciement collectif.

Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement, devront être payées par l'employeur qui en outre, sera tenu pendant une période d'un an d'embaucher par priorité l'intéressée dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Il sera accordé aux salariées, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

En ce qui concerne les garanties de ressources en cas d'état de grossesse, il est fait référence au décret du 23 décembre 1970.

Les Entreprises qui le pourraient s'efforceront de réduire le travail au rendement ou au boni. En ce qui concerne les femmes enceintes, le boni, à partir du troisième mois de grossesse sera déterminé sur la base de la moyenne des trois mois précédant le début présumé de la grossesse sous réserve d'un niveau d'activité correspondant au minimum demandé par l'Entreprise.

Des instructions précises devront être données à la maîtrise responsable pour que soit évité tout travail réclamant un effort physique exceptionnellement anormal non compris dans le contrat de travail.

Article 31. — TRAVAIL DES JEUNES :

Les jeunes salariés au-dessous de 18 ans et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, percevront le salaire minimum conventionnel garanti de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'Etablissement.

Ces abattements sont les suivants :

Pour les contrats à durée déterminée inférieure à trois mois :

- 20 % avant 17 ans,
- 10 % entre 17 ans et 18 ans,

Pour les contrats normaux :

- 10 % avant 17 ans,
- 5 % entre 17 ans et 18 ans.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans les conditions égales d'activité de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes salariés sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant des mêmes travaux.

Les jeunes salariés professionnels ou spécialisés ayant plus de 18 ans ou ayant passé avec succès leur C.A.P. recevront le salaire de leur catégorie d'emploi.

A la demande du médecin du travail, la surveillance médicale obligatoire sera renforcée pour les jeunes jusqu'à l'âge de 25 ans.

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 32. — DÉPÔT DE LA CONVENTION :

La présente convention établie en vertu de l'article L 132-1 du Code du Travail sera faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de LA ROCHELLE.

Article 33. — DATE D'APPLICATION :

La présente convention collective annulera et remplacera la convention collective et ses avenants du 26 mars 1956 pour les Entreprises et Etablissements qui, y étaient soumis, à compter du jour qui suivra son dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de LA ROCHELLE. (article L 132-8 du Code du Travail).

Fait à LA ROCHELLE, le 27 Décembre 1976.

● **La Chambre Syndicale Patronale des Industries Métallurgiques de la Charente-Maritime :**

Signé : J. LOBY.

Signé : C. BRUN.

Signé : H. DAIGRE.

● **L'Union Départementale des Syndicats C.G.T. - F.O. :**

Signé : P. FRANÇOIS.

Signé : H. GRAVAUD.

Signé : F. PUSQUELER.

● **L'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C. :**

Signé : L. ALLARD.

Signé : R. LEURENT.

● **L'Union Départementale des Cadres C.G.C. :**

Signé : J. CHIASSON.

Signé : J. GALLIBOUR.

● **L'Union Départementale des Syndicats C.F.T. :**

Signé : J. BAKONY.

Signé : A. AULNEAU.

Déposée au Secrétariat du Conseil de Prud'hommes de LA ROCHELLE, le 31 Décembre 1976 et enregistrée sous le n° 1 de l'année 1977.

Le Secrétaire Général de la Chambre Patronale de la Métallurgie de la Charente-Maritime,

Signé : L. DANIEL.