

DISPOSITIONS GENERALES

TITRE I

GENERALITES

Article 1 : Objet - Champ d'application

La présente Convention Collective règle les rapports entre les employeurs des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electroniques, Connexes et similaires et leurs salariés des deux sexes.

Entrent dans le champ d'application les établissements dont l'activité est comprise dans la liste figurant en Annexe. Sont également inclus dans le champ d'application les établissements annexes notamment les stations centrales (force, lumière, eau, gaz, air comprimé) et les infrastructures de transport appartenant aux entreprises où s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

Les clauses de la présente Convention Collective s'appliquent aux salariés travaillant dans les établissements ci-dessus définis même s'ils n'appartiennent pas directement par leur profession à la Métallurgie et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

Seules les dispositions générales de la présente convention collective sont applicables aux VRP.

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

Le champ d'application territorial de la présente Convention est le Département des Côtes-d'Armor.

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension de la présente Convention Collective.

Article 2 : Durée - Dénonciation - Révision

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

La Convention pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de un mois par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les parties signataires. Cette dénonciation donnera lieu à dépôt.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, la partie qui dénoncera la Convention devra joindre à la lettre de dénonciation un nouveau projet de Convention Collective. 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 d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle Convention Collective.

Chaque avenant à la présente Convention Collective pourra être dénoncé par l'une de ses parties signataires selon les modalités prévues par le présent article.

Toute demande de révision présentée par l'une des parties contractantes est adressée par lettre ordinaire à chacune des organisations signataires. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente Convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. 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 3 : Avantages acquis

Il sera fait application des clauses de tout accord collectif applicable lorsque celui-ci comportera sur un des sujets traités dans les articles ci-après, un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable pour le salarié que celui découlant, pour le même avantage, de la présente Convention.

De même, les avantages prévus à la présente Convention Collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement, existant dans les établissements.

Les dispositions de la présente Convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour le salarié que celles de la Convention.

Article 4 : Représentativité

Sont considérées comme organisations représentatives sur le plan de l'entreprise, les organisations syndicales remplissant les conditions prévues par la loi et la jurisprudence.

Article 5 : Droit syndical

Liberté d'opinion et liberté syndicale

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

En vue de permettre le libre exercice de ce droit, 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, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'offre d'emploi, l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

Les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat, amicale ou association.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

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

Article 6 : Exercice du droit syndical

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont réglées par la loi et ses textes d'application. (L 412-16 et suivants du Code du Travail) (L 412-11 et suivants du Code du Travail.)

Si l'une des parties contractantes conteste le motif d'une action ou d'une sanction intervenue à l'encontre d'un des membres de l'autre partie comme ayant été effectuée en violation du droit syndical, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter une solution au cas litigieux. Cette intervention ne fait pas obstacle aux droits pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion ne doivent pas avoir pour conséquences des actes contraires aux lois.

AUTORISATION D'ABSENCES

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins trois jours ouvrés à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale. Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans le délai de deux jours ouvrés francs suivant le dépôt de la demande. En cas d'absence de réponse au terme de ce délai, l'accord de l'employeur sera réputé acquis. De telles absences ne devront causer aucun préjudice aux intéressés dans l'exercice de leur profession.

CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, auront droit sur leur demande à un ou plusieurs congés n'excédant pas au total 12 jours ouvrables par an dans les conditions prévues par la loi (articles L 451-1 et suivants du Code du Travail) et ses textes d'application. Cette durée ne pourra excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, ce ou ces congés donneront lieu à rémunération par les employeurs à la hauteur de 0,008 % du montant (article 231, 1^{er} alinéa du CGI) des salaires payés pendant l'année en cours.

PANNEAUX D'AFFICHAGE

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions de l'article L 412-8 du Code du Travail. Les panneaux d'affichage réservés aux communications des organisations syndicales seront apposés à l'intérieur de l'établissement dans les endroits proches de l'entrée ou de la sortie du personnel. Chaque section syndicale disposera de panneaux distincts en nombre suffisant fixés par accord avec le chef d'entreprise ou d'établissement, outre ceux affectés aux délégués du personnel et du Comité d'entreprise. 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. Un exemplaire de ces communications est transmis à la Direction de l'entreprise simultanément à leur affichage.

COMMISSIONS PARITAIRES

Les salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale participant à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, seront indemnisés du temps de travail perdu qui leur sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif s'il relève de la Convention Collective. Les salariés devront toutefois prévenir préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions en s'efforçant, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les règles d'indemnisation du temps de travail perdu par les salariés participant à ces commissions paritaires sont les suivantes :

- participation de trois salariés au maximum par organisation syndicale ;
- l'indemnisation sera effectuée en prenant en compte le lieu et les horaires de la réunion et sur justification adressée à chaque entreprise par l'organisation patronale. Cette justification précisera, au vu des feuilles de présence signées par les intéressés, leur nom, leur appartenance syndicale ainsi que le lieu, l'heure de début et la durée de la réunion paritaire.

Au cas où des salariés seraient désignés en tant que représentants de leur organisation syndicale pour participer à des commissions officielles prévues par des textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence leur seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions sans que ces absences aient de répercussion sur les congés annuels.

SALARIE DEVENANT PERMANENT SYNDICAL

Si un travailleur ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé à une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté imposant la cessation de son travail, ce travailleur a, sur sa demande écrite, présentée dans le mois suivant l'expiration de sa fonction syndicale, et à condition que son absence n'ait pas dépassé deux ans et un mois, un droit de priorité de réemploi d'une durée de deux mois.

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

TITRE II

REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL

A. — DELEGUES DU PERSONNEL

Article 7 : Délégués titulaires et délégués suppléants

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et employant au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois dernières années, le personnel élit des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions fixées par la loi et les articles suivants (articles L 423-1 et suivants du Code du Travail).

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé par eux à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant
- de 26 à 49 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants
- de 50 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
- de 125 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants
- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants
- de 500 à 749 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants
- de 750 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants

A partir de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Dans les établissements occupant de 5 à 10 salariés, si la majorité du personnel le réclame au scrutin secret, il pourra être procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant du personnel. Dans ce cas, le chef d'établissement lui laissera, dans les limites d'une durée qui ne pourra excéder 5 heures par mois, sauf cas exceptionnels et après accord de l'employeur, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Article 8 : Collèges électoraux

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un protocole d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Le nombre de collèges est fixé comme suit :

- 2 collèges dans les établissements de moins de 200 salariés :
 - a. ouvriers et employés
 - b. techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

- 3 collèges dans les établissements de 200 à 500 salariés :
 - a. ouvriers et employés
 - b. techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise
 - c. ingénieurs et cadres

- 4 collèges dans les établissements de plus de 500 salariés :
 - a. ouvriers
 - b. employés
 - c. techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise
 - d. ingénieurs et cadres.

Article 9 : Mission des délégués du personnel

La mission des délégués du personnel est définie par l'article L 422-1 du Code du Travail. Des accords particuliers pourront être conclus dans le cadre de chaque entreprise pour déterminer les conditions dans lesquelles s'exercera cette mission.

Article 10 : Exercice de la fonction de délégué du personnel

Les délégués du personnel ne peuvent jouir de traitement de faveur. Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi. Son horaire de travail ne peut être différent de l'horaire normal correspondant à cet emploi. Ces prescriptions s'entendent sous réserve de l'application de l'article L 424-1 du Code du Travail.

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

Les dispositions légales et celles résultant du présent article concernant la protection des délégués sont valables pour les délégués pendant toute la durée de leur mandat (articles L 425-1 et suivants du Code du Travail), pour les candidats dans les conditions fixées par la loi, et pour les anciens délégués pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

Dans le cas où, par suite d'horaires différents à l'intérieur d'un même établissement, la réception des délégués du personnel par l'employeur aurait lieu en dehors de l'horaire habituel de travail d'un ou de plusieurs délégués, ou dans le cas où la réunion se prolongerait en dehors des heures de travail, le temps passé à la réunion sera payé comme temps de travail.

Article 11 : Assistance d'un représentant syndical

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent.

Le temps passé par les délégués syndicaux à des réunions organisées à l'initiative de l'employeur leur est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur leur crédit d'heures.

B. — COMITES D'ENTREPRISES

Article 12. — Constitution de comités d'entreprises

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois dernières années. Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel dont le nombre est fixé comme suit :

de 50 à 74 salariés :	3 titulaires et 3 suppléants
de 75 à 99 salariés :	4 titulaires et 4 suppléants
de 100 à 399 salariés :	5 titulaires et 5 suppléants
de 400 à 749 salariés :	6 titulaires et 6 suppléants
de 750 à 999 salariés :	7 titulaires et 7 suppléants
de 1000 à 1999 salariés :	8 titulaires et 8 suppléants
de 2000 à 2999 salariés :	9 titulaires et 9 suppléants
de 3000 à 3999 salariés :	10 titulaires et 10 suppléants
de 4000 à 4999 salariés :	11 titulaires et 11 suppléants
de 5000 à 7499 salariés :	12 titulaires et 12 suppléants
de 7500 à 9999 salariés :	13 titulaires et 13 suppléants
A partir de 10 000 salariés :	15 titulaires et 15 suppléants

Article 13 : Fonctionnement des comités

Pour le fonctionnement des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des activités sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur (articles L 434-1 et suivants du Code du Travail).

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 17 à 23 des présentes dispositions générales.

Article 14 : Exercice de la fonction de membre du comité d'entreprise

L'article 10 ci-dessus s'applique également aux comités d'entreprise. Les suppléants ne bénéficient d'heures de délégation que dans la mesure où ils remplacent un titulaire absent et dans la limite des heures du titulaire.

Les suppléants assistent avec voix consultative aux séances plénières du comité. Le temps qu'ils consacrent à ces séances leur est payé comme temps de travail.

Article 15 : Réunions du comité central

Le temps passé aux réunions du Comité Central d'entreprise n'est pas compris dans les vingt heures mensuelles. Les salaires, frais de déplacement et de séjour des délégués participant aux réunions du comité central sont à la charge de l'employeur.

Article 16 : Règlement intérieur du comité d'entreprise

Le Comité d'entreprise ou d'établissement établit un règlement intérieur pour préciser certaines modalités de son fonctionnement et notamment :

- la constitution du bureau
- les attributions du secrétaire, du trésorier et des membres du bureau,
- la préparation et la tenue des réunions,
- l'établissement de l'ordre du jour et des procès-verbaux,
- la constitution, le rôle et le fonctionnement des commissions éventuelles,
- l'utilisation des crédits mis à la disposition du comité d'entreprise.

Les dispositions de ce règlement qui découlent de la loi ou de la présente convention sont adoptées à la majorité, les autres doivent recevoir l'accord du chef d'entreprise.

C. — ELECTIONS

Article 17 : Dispositions communes aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à négocier un protocole d'accord préélectoral et à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise un mois avant l'expiration du mandat des délégués ou membres du comité.

Le protocole d'accord préélectoral précisera les modalités du déroulement des opérations électorales. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées par la Direction après avis des délégués ou des membres sortants des comités d'entreprise dans les quinze jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués.

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 à l'emplacement prévu par l'article 18.

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

Le vote a lieu, en principe, pendant les heures de travail. Dans les ateliers travaillant par équipes successives, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail afin de permettre le vote simultané de deux équipes en présence.

Le temps consacré au vote sera, dans les limites prévues par l'employeur, considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Article 18 : Affichage des communications électorales

Pendant la période prévue pour les opérations électorales, des emplacements suffisants seront spécialement réservés pour l'affichage des communications s'y rapportant, à savoir et exclusivement :

- 1° avis du scrutin,
- 2° listes électorales par collègue,
- 3° les textes concernant le nombre des délégués ou des membres du comité d'entreprise, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles,
- 4° liste des candidats,
- 5° procès-verbaux des opérations électorales.

Article 19 : Bureau électoral

Le bureau électoral de chaque collège sera composé de deux électeurs les plus anciens de l'établissement et du plus jeune en âge présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé des services administratifs ou un marqueur qui a voix consultative.

Article 20 : Déroulement du scrutin

Le vote a lieu à bulletin secret dans les urnes placées à l'endroit le plus favorable permettant la participation au scrutin. Les bulletins et les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par la Direction qui aura également à organiser les isoaloirs. Les électeurs passeront dans un isoaloir pour mettre leur bulletin dans l'enveloppe. Aucun bulletin ne devra porter de signes distinctifs permettant de reconnaître les électeurs.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu : l'un pour les délégués (ou membres du comité) titulaires, l'autre pour les délégués (ou membres du comité) suppléants. Des bulletins de couleur différente 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, 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 de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les électeurs restent libres de radier les noms sur une liste. Dans ce cas, les dispositions des articles L 423-14 - 3^e alinéa et L 433-10 - 3^e alinéa du Code du Travail s'appliqueront. Ils ne peuvent user du panachage (remplacement d'un nom sur une liste par un autre nom appartenant à une liste concurrente).

Article 21 : Dépouillement du scrutin

Le dépouillement du vote aura lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats seront consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires, signés par les membres du bureau. Un exemplaire sera réservé à chacune des listes ayant présenté des candidats ; un exemplaire sera affiché dans l'établissement ; deux exemplaires seront adressés à l'Inspecteur du Travail ; un autre restera entre les mains de la Direction.

Article 22 : Vote par correspondance

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, soit par suite d'absence motivée, soit en raison de leur éloignement provisoire du lieu de travail pour un déplacement de service recevront en temps voulu le matériel nécessaire leur permettant de voter par correspondance dans de bonnes conditions.

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.

Article 23 : Report de la date des élections

Dans le cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à la date prévue, le mandat des délégués ou des membres du comité en fonction continuera à courir pour une période qui ne pourra excéder trois mois.

Article 24 : Déplacements des représentants du personnel à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise

Dans l'exercice de leur mandat, les représentants du personnel peuvent se déplacer à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise conformément à la loi.

Afin d'autoriser l'employeur à prendre les dispositions utiles pour l'organisation des services auxquels appartiennent les représentants du personnel, afin également d'autoriser le décompte ainsi que le paiement des heures de délégation, les représentants du personnel informent à l'avance, dans la mesure du possible, de leur intention de s'absenter. Ils précisent simultanément la durée probable de leur absence.

Cette absence fera l'objet avant le départ d'un bon de délégation établi par le représentant du personnel, sauf pratique différente dans l'entreprise. Le bon de délégation indique, en particulier, l'heure de départ et la durée probable de l'absence. Il doit être présenté, à l'intérieur de l'entreprise, à la demande de la hiérarchie.

A la demande de la Direction, les représentants du personnel pourront être invités à fournir, a posteriori, des explications sur l'utilisation des heures de délégation.

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25 : Embauchage

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux organismes compétents et habilités en matière de placement des demandeurs d'emploi. Le personnel sera tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants. Les employeurs pourront en outre recourir à l'embauchage direct.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

En cas de licenciement pour motif économique ou s'ils adhèrent à une convention de conversion, les salariés bénéficient, s'ils en manifestent le désir dans un délai maximum de quatre mois suivant leur départ de l'entreprise, d'une priorité de réembauche durant un délai d'une année suivant la date de leur licenciement. Cette priorité ne saurait cependant faire échec aux obligations découlant de la réglementation. L'entreprise, dès qu'un emploi deviendra disponible, portera cette information à la connaissance des personnels concernés.

Article 26 : Rupture du contrat de travail

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

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

En cas de licenciement collectif pour motif économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que des clauses de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans les industries de la métallurgie.

Article 27 : Durée du travail, aménagement et répartition du temps de travail

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans les industries des métaux. Les accords nationaux de la métallurgie sur la durée et l'aménagement du temps de travail constituent une annexe à la présente Convention.

Les parties signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de réduction progressive et effective de la durée du travail mise en œuvre par les accords nationaux concernant la métallurgie. Dans cet esprit, seront appliqués intégralement les accords conclus entre l'Union des Industries Métallurgiques et Minières et les organisations syndicales de salariés.

Article 28 : Travail à temps partiel

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions des articles L 212-4-2 et suivants du Code du Travail, ainsi que par l'article R 212-1 du même code.

Article 29 : Travail temporaire

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L 124-1 et suivants et des articles R 124-1 et suivants du Code du Travail.

Conformément aux dispositions légales, les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente Convention Collective, par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes et des jeunes travailleurs ; il en est de même en ce qui concerne la Médecine du Travail dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la Médecine du Travail.

Article 30 : Travail des femmes

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

L'employeur aura la faculté d'affecter temporairement une salariée en état de grossesse à un autre emploi plus adapté si son état de santé médicalement constaté l'exige.

Dans ce cas, l'affectation provisoire de la salariée en état de grossesse à un autre emploi, sous réserve que cette nouvelle affectation soit médicalement justifiée et pour des motifs tenant

- soit à l'organisation du travail,
- soit à l'état de grossesse proprement dit,

lui ouvrira droit au maintien jusqu'à son départ en congé de maternité du salaire réel antérieur à sa grossesse. Ce maintien s'entend y compris, le cas échéant, des augmentations générales de salaires qui seraient intervenues depuis.

Si le changement d'affectation survient à l'initiative de la salariée en état de grossesse, le maintien de la rémunération précédemment visée à l'alinéa précédent est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

Article 31 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes résultent de la loi. En particulier, l'égalité de rémunération doit être assurée pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les femmes se voient, en conséquence, attribuer dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par la présente convention. Elles bénéficient en outre des mêmes conditions de promotion sans que les absences liées à la maternité puissent y faire obstacle.

Article 32 : Jeunes salariés au-dessous de 18 ans

Dans tous les cas où des jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des 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 ces mêmes travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes salariés au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimal 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'établissement. Ces abattements sont les suivants :

- de l'embauche au 6^e mois d'activité inclus :
de 16 à 17 ans = 15 %
de 17 à 18 ans = 10 %

Au-delà du 6^e mois d'activité ces abattements sont supprimés.

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la Commission prévue à l'article 39 des "Dispositions Diverses" de la présente Convention Collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

En outre, les parties contractantes sont d'accord pour continuer leur politique de suppression progressive des abattements d'âge compte tenu des progrès réalisés dans la préparation à la vie professionnelle.

Article 33 : Travail des handicapés

Les conditions d'emploi et de travail des handicapés sont fixées par la loi et ses textes d'application.

Dans ce cadre, les employeurs s'efforceront de créer dans leurs entreprises ou établissements les conditions permettant l'embauche de personnes handicapées notamment en matière d'aménagement et d'adaptation des postes de travail.

Article 34 : Salaires minimaux garantis

Les salaires minimaux garantis sont fixés par les barèmes figurant en Annexe à la présente Convention et sont applicables selon les modalités précisées par Avenant à ladite Convention.

Le salaire minimum garanti est le salaire au-dessous duquel aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré, quelle que soit la forme de la rémunération.

Les salaires minimaux garantis ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

La rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra en aucun cas être inférieure à la rémunération minimale hiérarchique de leur catégorie diminuée de 10 %. Cet abattement ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 16 de l'avenant mensuel.

Le nombre des salariés auxquels pourra s'appliquer cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre de salariés employés dans une catégorie réservée par l'Administration aux bénéficiaires des textes légaux relatifs à l'emploi obligatoire des pensionnés de guerre et des travailleurs handicapés.

Article 35 : Congés payés

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la loi. Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Cependant, les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

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 à la même date. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Les dispositions de l'article L 223-8 relatives aux possibilités de fractionnement du congé payé sont applicables.

Article 36 : Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les équipements individuels ou collectifs de sécurité convenables mis à leur disposition.

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, 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 desdits produits.

Si les salaires minimaux 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 des dispositions particulières de l'Avenant applicable à l'intéressé, 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, laquelle ne peut être recherchée que dans la réduction ou si possible la suppression des risques professionnels.

LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans les entreprises ou établissements occupant au minimum 50 salariés, il est constitué un CHSCT conformément à la loi.

Dans toutes les entreprises ou établissements dotés d'un CHSCT, les représentants du personnel bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Dans les entreprises ou les établissements occupant 300 salariés et plus, les conditions de cette formation sont fixées aux 1^{er} et 2^e alinéas de l'article L 434.10 du Code du Travail.

Le financement de la formation des représentants du personnel au CHSCT incombe à l'employeur dans les conditions et limites fixées réglementairement.

Article 37 : Apprentissage

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis (notamment leurs salaires) sont définis par les articles L 115-1 et suivants, les articles R 116-1 et suivants et les articles D 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 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnel dont les dispositions devront être intégralement appliquées.

Article 38 : Formation et perfectionnement professionnels

Les parties conviennent de se référer aux lois et décrets en vigueur s'agissant des modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation et du perfectionnement professionnel.

Les parties considèrent que le domaine de la formation professionnelle constitue une priorité, et, à ce titre, doit résulter des initiatives conjuguées des entreprises et de leurs salariés.

Elles considèrent que la formation est un moyen privilégié pour que les salariés développent en temps utile les connaissances et le savoir-faire susceptibles de leur procurer les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant de ce fait la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles.

Elles considèrent également que la formation professionnelle est un moyen d'assurer l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Dans ces conditions, les parties signataires souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnel définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 09.07.1970, modifié sur la formation et le perfectionnement professionnel et les accords collectifs conclus tant au plan national interprofessionnel et professionnel qu'au plan régional dans les industries des métaux.

Les parties soulignent en particulier, l'existence du congé individuel de formation qui permet aux salariés de bénéficier, à leur initiative et selon leur choix, de compléments de formation au cours de leur vie professionnelle indépendamment de leur participation aux stages compris dans les plans de formation de l'entreprise.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 39 : Différends collectifs - Conciliation

Les différends collectifs nés de la présente convention ou de ses avenants qui n'auront pu être réglés sur le plan des entreprises seront soumis par la partie la plus diligente à la Commission Paritaire de Conciliation, instituée à l'alinéa suivant.

La Commission Paritaire de Conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente Convention Collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Fédération des Industries de la Métallurgie et de l'Electronique des Côtes-d'Armor (FIMELCA).

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

Le secrétariat de la Commission sera assuré par FIMELCA.

La Commission Paritaire de Conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs 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 francs à partir de la date de la 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. 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.

Article 40 : Interprétation de la convention

Les divergences qui pourraient se manifester en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente convention ou de ses avenants seront portées devant une Commission Paritaire d'Interprétation qui devra émettre son avis dans un délai maximum de huit jours francs à dater de la réception de la requête et se réunira sur convocation de la Fédération des Industries de la Métallurgie et de l'Electronique des Côtes-d'Armor à la demande de l'une des organisations syndicales.

Cette Commission d'Interprétation sera composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires et d'un nombre égal d'employeurs.

Lorsque la Commission aura émis un avis à l'unanimité, un procès-verbal signé des membres présents de la Commission sera dressé et aura la même valeur que les clauses de la présente convention et de ses annexes.

Si l'unanimité ne peut être obtenue, le procès-verbal signé dans les mêmes conditions exposera les différents points de vue.

Article 41 : Dépôt de la convention

La présente convention sera établie en nombre suffisant d'exemplaires pour la remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et aux secrétariats greffés des Conseils de Prud'hommes des Côtes-d'Armor dans les conditions prévues aux articles L 132.10 et R 132.1 du Code du Travail.

Article 42 : Nouveaux adhérents

La présente convention conclue entre la Fédération des Industries de la Métallurgie et de l'Electronique des Côtes-d'Armor et les syndicats de la Métallurgie rattachés à la CFDT, la CFTC, la CGD, engage de ce fait tout nouvel adhérent à la Fédération des Industries de la Métallurgie et de l'Electronique des Côtes-d'Armor à l'acceptation sans réserve de ladite convention. Toute organisation syndicale de salariés non signataire de la présente convention collective aura la faculté d'y adhérer conformément à l'article L 132.9 du Code du Travail.

Article 43 : Date d'application

Dès sa signature, la présente convention collective annulera et remplacera la précédente Convention Collective signée le 9 avril 1976 ainsi que son avenant signé le 9 avril 1976 entre le Syndicat Patronal Armoricain de la Métallurgie et de l'Electronique (SPAME) et les organisations syndicales de salariés.