

TITRE I. — CLAUSES GÉNÉRALES

Chapitre 1 Clauses générales

- art. 1. — Champ d'application
- art. 2. — Durée
- art. 3. — Dénonciation-révision
- art. 4. — Adaptation
- art. 5. — Adhésion

Chapitre 2 Droit syndical

- art. 6. — Droit syndical et liberté d'opinion
- art. 7. — Autorisations d'absence pour réunions statutaires d'organisations syndicales
- art. 8. — Commissions paritaires
- art. 9. — Congé de formation économique, sociale et syndicale
- art. 10. — Exercice d'une fonction syndicale à temps plein
- art. 11. — Sections syndicales et délégués syndicaux
- art. 12. — Panneaux d'affichage
- art. 13. — Locaux syndicaux
- art. 14. — Délégués syndicaux

Chapitre 3 Représentants élus du personnel

- art. 15. — Délégués du personnel
- art. 16. — Comités d'entreprises ou d'établissements

Chapitre 4 Contrat de travail

- art. 17. — Embauchage
- art. 18. — Classification professionnelle
- art. 19. — Rémunérations minimales hiérarchiques
- art. 20. — Durée du travail
- art. 21. — Période d'essai
- art. 22. — Congés payés annuels
- art. 23. — Ancienneté
- art. 24. — Problèmes généraux de l'emploi
- art. 25. — Rupture du contrat de travail

Chapitre 5 Dispositions diverses

- art. 26. — Travail des femmes
- art. 27. — Salariés âgés de moins de dix huit ans
- art. 28. — Apprentissage
- art. 29. — Formation et perfectionnement professionnels
- art. 30. — Formation des membres de C.H.S.C.T.
- art. 31. — Salariés étrangers
- art. 32. — Droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession
- art. 33. — Hygiène, sécurité et conditions de travail
- art. 34. — Conciliation
- art. 35. — Avantages individuels acquis
- art. 36. — Dépôt de la convention

CHAPITRE 1. — CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1. — CHAMP D'APPLICATION

§ 1. — La présente convention, conclue en application des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail, a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés de l'ensemble des entreprises ou établissements adhérant au S.I.M.E.E.C.L.A. et entrant dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 janvier 1979 dont le texte est donné en annexe n° IV.

Sont cependant exclus les entreprises ou établissements répondant :

- à la double condition d'exercer une activité principale relevant des codes APE 2106-2408-2503 et d'adhérer au Syndicat Patronal des Constructions Métalliques de Nantes.
- à la double condition d'être établis sur le territoire de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon et d'adhérer à la Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques, Electriques et Electroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (METELIM).

Sauf précision contraire, les dispositions de la présente convention s'appliquent donc aux salariés, hommes et femmes, à l'exception :

- des Ingénieurs et Cadres régis par la « Convention Collective Nationale de la Métallurgie » du 13 mars 1972, et ses avenants ou modifications,
- des représentants de commerce (V.R.P.) régis par la « Convention Collective Nationale Interprofessionnelle » du 3 octobre 1975, et ses avenants ou modifications.

§ 2. — Elle s'applique également aux salariés des entreprises ou établissements des industries ci-dessus visées, même lorsqu'ils ne ressortissent pas directement, par leur profession, à la métallurgie.

§ 3. — Son domaine d'application territorial est celui du département de Loire-Atlantique.

§ 4. — Les conditions particulières applicables à chacune des catégories de salariés sont réglées par les avenants les concernant.

§ 5. — La présente convention annule et remplace les dispositions antérieures des Conventions Collectives auxquelles étaient tenus les « adhérents » du S.I.M.E.E.C.L.A. en tant que tels, et dans son ressort territorial, ainsi que les avenants à ces conventions, à compter du 1^{er} MAI 1985.

Article 2. — DURÉE

§ unique. — La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3. — DÉNONCIATION - RÉVISION

§ 1. — La convention pourra être dénoncée à toute époque avec préavis de trois (3) mois, soit par l'une ou l'autre des organisations syndicales signataires ou adhérentes, soit par le S.I.M.E.E.C.L.A.

§ 2. — Celle des deux parties qui dénoncera la convention devra présenter un projet dans un délai de deux (2) mois. Les pourparlers sur ce projet devront s'engager au plus tard un (1) mois après sa réception par l'autre partie.

§ 3. — Pendant la durée du préavis susmentionné, les parties s'engagent à ne décider ni grève, ni lock-out pour des raisons en rapport avec la dénonciation ou la révision de la convention collective.

§ 4. — Conformément aux dispositions de l'art. L. 132-8 du Code du Travail :

- En cas de dénonciation par le S.I.M.E.E.C.L.A. ou la totalité des organisations syndicales de salariés signataires, la présente convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de la date de fin de préavis prévu au § 1.
- En cas de dénonciation par une partie seulement des organisations syndicales de salariés signataires, il ne sera pas fait obstacle au maintien en vigueur de la présente convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliqueront à l'égard des auteurs de la dénonciation.

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

Article 4. — ADAPTATION

§ unique. — Conformément aux dispositions de l'art. L. 132-13, § 2, du Code du Travail, s'il vient à être conclu une convention ou un accord de niveau supérieur à la présente convention, les deux parties contractantes adaptent celles des clauses qui seraient moins favorables aux salariés.

Article 5. — ADHÉSION

§ 1. — Conformément aux dispositions de l'art. L. 132-9 du Code du Travail, toute organisation syndicale qui n'est pas signataire de la présente convention peut y adhérer.

§ 2. — L'adhésion d'une organisation syndicale non signataire ne peut être partielle et doit porter sur la convention dans son entier.

§ 3. — L'adhésion est notifiée aux signataires de la présente convention et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'art. 36.

CHAPITRE 2. — DROIT SYNDICAL

Article 6. — DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

§ 1. — Les deux parties contractantes s'engagent à respecter les opinions de chacun et à ne pas tenir compte de ses origines sociales ou raciales. L'entreprise étant un lieu de travail, elles s'engagent également à respecter le droit pour chacun d'adhérer ou non à une organisation syndicale et d'exercer ou non une activité syndicale. Conformément aux art. L. 412-1 et L. 412-2 du Code du Travail, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

§ 2. — Ces engagements s'appliqueront notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

§ 3. — Si l'une des parties contractantes conteste comme constituant une violation du droit syndical défini ci-dessus le motif d'un licenciement, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution juste et équitable.

§ 4. — Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour l'intéressé, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice éventuel causé.

§ 5. — Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. En particulier, il ne doit pas entraîner quelques pressions que ce soient, par qui que ce soit, pour l'affiliation obligatoire à une organisation syndicale et la liberté de chacun doit être respectée.

Article 7. — AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RÉUNIONS STATUTAIRES D'ORGANISATIONS SYNDICALES

§ 1. — Les salariés porteurs d'une convocation écrite nominative, signée du secrétaire d'une des organisations syndicales signataires de la présente convention et présentée une semaine à l'avance, pourront demander au Chef d'entreprise ou à son représentant une autorisation d'absence non payée comme temps de travail, afin de pouvoir assister aux réunions statutaires de cette organisation.

§ 2. — Les parties s'emploieront à ce que cette absence n'apporte pas de gêne sensible à la production ou à la sécurité de l'entreprise. L'autorisation sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de sa demande.

§ 3. — Cette absence n'entraînera pas de réduction de la durée des congés payés.

Article 8. — COMMISSIONS PARITAIRES

§ 1. — Au cas où un salarié d'une entreprise est mandaté par son organisation syndicale pour participer à une réunion de commission paritaire, décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, signataires de la présente convention, le temps de travail perdu sur l'horaire normal par ce salarié est payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites suivantes :

- Limite du temps payé :
 - durée de la réunion
 - temps de trajet

Dans un but de simplification, ce temps de trajet sera fixé forfaitairement au niveau de chaque entreprise.

- Limite d'effectifs payés :
 - trois personnes

pour chacune des confédérations syndicales représentatives au niveau national.

§ 2. — Les salariés dont le lieu de travail habituel est situé à une distance du lieu de réunion supérieure à 30 km recevront une indemnité de déplacement calculée en fonction de la distance parcourue suivant le trajet normal sur la base du tarif kilométrique S.N.C.F. en 2^e classe.

§ 3. — Le salarié sera tenu d'informer préalablement son employeur de sa participation à ces commissions et devra s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les perturbations que son absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise ou du service au sein duquel il travaille. En particulier, il s'emploiera à ce que son absence n'apporte pas de gêne sensible à la production ou à la sécurité de l'entreprise.

Article 9. — CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

§ unique. — Les salariés pourront bénéficier des dispositions des articles L. 451-1 et suivants, ainsi que R. 451-1 et suivants du Code du Travail concernant les congés éducation.

Article 10. — EXERCICE D'UNE FONCTION SYNDICALE A TEMPS PLEIN

§ 1. — Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté est appelé à remplir une fonction syndicale à temps plein, entraînant son départ volontaire de l'entreprise, il bénéficiera pendant une durée de deux ans à compter de la date de son départ, d'une priorité d'embauche dans son entreprise d'origine, à condition qu'il ait fait connaître à l'entreprise, dans le mois qui suit sa cessation de fonction syndicale, son intention de bénéficier de sa priorité de réembauchage.

§ 2. — Dans cette hypothèse, l'embauchage se fera dans un emploi de sa profession ou un emploi similaire et aux mêmes conditions sous réserve du maintien des aptitudes professionnelles de l'intéressé.

§ 3. — L'ancienneté qu'il avait acquise au moment de son départ lui sera maintenue.

Article 11. — SECTIONS SYNDICALES ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

§ unique. — La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles L. 412-1 et suivants, les articles R. 412-1 et suivants, ainsi que les articles D. 412-1 et suivants du Code du Travail.

Article 12. — PANNEAUX D'AFFICHAGE

§ 1. — Conformément aux dispositions législatives en vigueur, et en particulier à l'article L. 412-8 du Code du Travail, dans chaque établissement, des panneaux d'affichage seront mis à la disposition des représentants élus du personnel d'une part, et des sections syndicales d'autre part.

§ 2. — Ces panneaux, en nombre suffisant, de dimensions et de formats convenables, seront normalement accessibles au personnel et disposés dans les passages les plus fréquentés.

§ 3. — Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation des panneaux :

- Rien ne peut être affiché en dehors des panneaux d'affichage.
- Toutes les communications affichées devront porter la marque distinctive de l'organisation syndicale qui affiche.
- Les communications ne peuvent, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, ni présenter un caractère d'attaque personnelle.
- Sous réserve de ce qui précède et de l'application des dispositifs relatives à la presse, le contenu de ces affiches est librement déterminé par l'organisation syndicale qui procède à l'affichage.
- Simultanément à l'affichage, un exemplaire du texte est remis à la Direction par un responsable de l'organisation syndicale dans l'entreprise, ou signé par lui si ce n'est pas ledit responsable qui remet le texte.

Article 13. — LOCAUX SYNDICAUX

§ 1. — Conformément aux dispositions législatives en vigueur, et en particulier à l'article L. 412.9 du Code du Travail, dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de deux cents salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

§ 2. — Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins mille salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

§ 3. — Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux définis aux deux premiers alinéas du présent article par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Article 14. — DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

§ 1. — Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et en particulier aux articles L. 412-11 et suivants, ainsi que R. 412-1 et suivants du Code du Travail, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante (50) salariés désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

§ 2. — Dans chaque entreprise ou établissement concerné, le nombre des délégués est fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

§ 3. — Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et en particulier à l'article L. 412-20 du Code du Travail, chaque délégué syndical, régulièrement désigné, dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés.
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 500 salariés.
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

§ 4. — Lorsque dans les entreprises ou établissements sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre du § 3 du présent article ; ils en informent le chef d'entreprise.

§ 5. — En outre, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- 10 heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 salariés.
 - 15 heures par an dans celles occupant au moins 1 000 salariés,
- en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord.

§ 6. — Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

§ 7. — Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des temps alloués, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

§ 8. — Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

CHAPITRE 3. — REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

Article 15. — DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

§ *unique*. — Dans chaque entreprise ou établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement plus de dix (10) salariés, le personnel élit des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier :

- les articles L. 421-1 et suivants du Code du Travail,
- les articles R. 423-1 et suivants du Code du Travail,
- les § ci-après.

A. - NOMBRE DE DÉLÉGUÉS

§ 1. — Dans chaque entreprise ou établissement concerné, le nombre des délégués est fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

§ 2. — La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze (11) salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

§ 3. — Pour la détermination du nombre de sièges à pourvoir, le nombre de salariés à prendre en considération est celui des personnes inscrites à l'effectif à temps plein le jour de l'affichage des listes électorales pour le premier tour de scrutin corrigé éventuellement en fonction des règles suivantes :

- les salariés à « temps partiel », dont la durée de travail est égale ou supérieure à vingt (20) heures par semaine ou à quatre-vingt-cinq (85) heures par mois, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure ;
- les salariés sous contrat « à durée déterminée », les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les « travailleurs temporaires », sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

B. - ELECTIONS

Préparation des élections

§ 1. — Dans toute entreprise concernée, le chef d'entreprise doit chaque année informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième (45^e) jour suivant celui de l'affichage. Les organisations syndicales intéressées sont en même temps invitées par le chef d'entreprise à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.

§ 2. — Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite au moins un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

§ 3. — Conformément aux dispositions du Code du Travail, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du Juge d'Instance statuant en dernier ressort en la forme des référés.

§ 4. — La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées, après avis des délégués sortants et des organisations syndicales intéressées, dans les quinze jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués sortants.

§ 5. — La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux (2) semaines à l'avance par avis affiché dans l'entreprise ou l'établissement. La liste des électeurs et celle des éligibles seront affichées simultanément par la Direction.

§ 6. — Les réclamations au sujet de ces listes devront être formulées par les intéressés dans les trois (3) jours ouvrés suivant l'affichage.

§ 7. — Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour de scrutin sera nécessaire, les date et heure de ce scrutin, ainsi que les listes des électeurs et éligibles, éventuellement mises à jour, seront affichées une (1) semaine à l'avance.

§ 8. — Les réclamations au sujet de ces listes devront être formulées par les intéressés dans les trois (3) jours ouvrés suivant l'affichage.

§ 9. — Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la Direction au plus tard une semaine avant la date fixée pour chacun de ces scrutins et affichées immédiatement.

§ 10. — Le vote a lieu pendant les heures de travail et le temps correspondant passé au vote, dans les limites de l'horaire fixé par la Direction, est payé sans perte de rémunération.

§ 11. — Dans les ateliers ayant plusieurs équipes suivant des horaires différents, ainsi que pour le personnel absent en raison de maladie, de déplacement ou mission, les dispositions pour assurer le vote du personnel seront prises en application des accords prévus au § 3 du présent article.

Collèges et sièges

§ 12. — Conformément aux dispositions des articles L. 423-1 et suivants du Code du Travail, les délégués sont élus par :

- les ouvriers et employés d'une part,
 - les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés d'autre part,
- sur les listes établies par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie de personnel.

§ 13. — Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

§ 14. — Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par un accord préélectoral que lorsque l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'Inspecteur du Travail.

§ 15. — La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations représentatives intéressées.

Electorat

§ 16. — Conformément à l'article 423-7 du Code du Travail, sont électeurs les salariés des deux sexes de l'entreprise ou l'établissement :

- âgés de seize (16) ans accomplis,
- ayant travaillé trois (3) mois au moins dans l'entreprise et
- n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du Code électoral, sauf certaines dérogations autorisées par l'Inspecteur du Travail dans le cadre des dispositions de l'article L. 423-12 du Code du Travail.

Eligibilité

§ 17. — Conformément à l'article L. 423.8 du Code du Travail, sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs :

- âgés de dix-huit (18) ans accomplis et
 - ayant travaillé dans l'entreprise, sans interruption, depuis un (1) an au moins,
- sauf certaines dérogations autorisées par l'Inspecteur du Travail dans le cadre des dispositions de l'article L. 423-12 du Code du Travail.

§ 18. — Les candidats aux fonctions de délégués doivent appartenir au collège dont ils sollicitent les suffrages. S'il n'y a qu'un collège, les salariés peuvent être représentés indistinctement par un ouvrier, un employé, un ingénieur, chef de service, ou agent de maîtrise.

Bureau de vote

§ 19. — Chaque bureau électoral est composé de trois électeurs choisis, par exemple, parmi les deux plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant cette mission, ou toute autre solution prise par accord entre l'employeur et les délégués. La présidence appartiendra au plus ancien.

§ 20. — Chaque bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé désigné par la Direction. Lorsque le bureau a une décision à prendre, cet employé a simplement voix consultative.

Modalités de vote

§ 21. — L'employeur a la charge de l'organisation matérielle du scrutin. Il veillera à faire respecter la liberté et le secret du vote.

§ 22. — Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de l'employeur ayant entraîné leur éloignement de leur lieu de travail normal, notamment pour un déplacement de service, pourront voter :

- soit dans un bureau de vote spécialement organisé sur les lieux de travail temporaire,
- soit par correspondance.

§ 23. — Les salariés qui, par suite d'accident du travail ou de maladie dûment constatés, seront dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, pourront voter par correspondance.

§ 24. — Le vote a lieu à bulletins secrets dans une ou plusieurs urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence du ou des bureaux de vote. Les salariés passeront dans un ou plusieurs isoïrs pour mettre le bulletin dans un enveloppe tenue à leur disposition.

§ 25. — Les bulletins de vote et les enveloppes d'un modèle uniforme garantissant le secret du vote sont déposés en quantité suffisante par les soins de la Direction à proximité des isoïrs et mis à la disposition des électeurs sous le contrôle du bureau de vote.

§ 26. — Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure réglementaire ne devra porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

§ 27. — Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu :

- l'un pour les délégués titulaires,
- l'autre pour les délégués suppléants.

Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins et enveloppes de couleur différente ou présentant un signe distinctif pourront être prévus permettant d'éviter toute confusion entre les deux votes.

Dépouillement

§ 28. — Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

§ 29. — Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il n'est compté qu'un seul bulletin. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins sont annulés.

§ 30. — Les résultats du dépouillement sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

§ 31. — Le scrutin est « de liste » à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze (15) jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales. Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à dix pour cent (10 %) des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

§ 32. — Conformément à l'article R. 423-2 du Code du Travail :

— Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral (celui-ci étant égal au nombre total des suffrages valablement exprimés divisé par le nombre de sièges à pourvoir). A l'intérieur de chaque liste, sont proclamés élus les candidats ayant recueilli le plus grand nombre de voix.

— Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

— Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

— Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

C. - EXERCICE DU MANDAT DE DÉLÉGUÉ

§ 1. — L'exercice du mandat des délégués du personnel est réglé par les articles L. 422-1 et suivant du Code du Travail et notamment les dispositions ci-dessous :

— Les délégués du personnel, élus pour un an et rééligibles, ont pour mission :

— de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

— de saisir l'Inspection du Travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

— Dans les entreprises comportant moins de cinquante (50) salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

— Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité. Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.).

— En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise.

— S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.), les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité dans les conditions prévues aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 236-1 du Code du Travail.

— L'Inspecteur du Travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.

§ 2. — Les salariés conserveront la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants.

§ 3. — Pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les délégués sont soumis aux mêmes règles que les autres membres du personnel en ce qui concerne la discipline générale et l'observation du règlement intérieur.

§ 4. — Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze (15) heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions avec le chef d'entreprise n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

§ 5. — Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 431-3 du Code du Travail, bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt (20) heures par mois.

§ 6. — Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande. Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec le chef d'établissement.

Dans le cas où les délégués demanderaient à se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale lors des réunions avec l'employeur, ils devront avertir la Direction quarante-huit (48) heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. Dans ce cas, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

§ 7. — Le temps prévu à l'§ 4 est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

§ 8. — Les heures supplémentaires éventuelles ne correspondent pas à un temps de « travail effectif », elles ne seront pas imputées au contingent annuel d'heures supplémentaires de droit prévu par l'article 12 de l'accord national professionnel du 23 février 1982 sur la durée du travail.

§ 9. — Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.

§ 10. — Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, sur des panneaux d'affichages prévus à l'article 12 de la présente convention.

§ 11. — Si, dans l'exercice de son mandat, le délégué est amené à cesser son travail, il devra :

- informer préalablement à son départ son responsable hiérarchique en précisant si la mission a lieu à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise,
- signaler son retour à son responsable hiérarchique.

L'ensemble de cette procédure doit être faite dans les formes habituelles et propres à l'entreprise.

Dans tous les cas, la nature du mandat devra être précisée afin de permettre :

- l'imputation du temps passé sur le crédit d'heures correspondant,
- le contrôle a posteriori de l'utilisation des heures par l'employeur qui pourra demander à l'intéressé d'en justifier le motif.

§ 12. — Si en raison de la différence entre l'horaire du délégué et celui du personnel qu'il représente le délégué a exercé ses fonctions en dehors de ses heures de travail, il aura possibilité de s'absenter de son travail pour une durée de repos égale dans des conditions définies entre l'employeur et l'intéressé.

§ 13. — L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération. Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur, il continue à travailler normalement dans son emploi. Son horaire de travail ne peut être différent de celui en vigueur dans son service ou atelier.

§ 14. — Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à l'article L. 423-16 du Code du Travail, ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu, soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

§ 15. — Le mandat des délégués du personnel commence à compter du jour de la proclamation du résultat des élections en cas de première élection ou à l'expiration du mandat des délégués précédents, en cas de renouvellement.

Article 16. — COMITÉS D'ENTREPRISES OU D'ÉTABLISSEMENTS

§ *unique*. — Des comités d'entreprise ou d'établissement sont constitués dans chaque entreprise ou établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et employant un effectif d'au moins cinquante (50) salariés. Leur mise en place n'est obligatoire que si cet effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. Leur constitution et leur attribution sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier :

- les articles L. 431-1 et suivants du Code du Travail,

- les articles R. 432-1 et suivants du Code du Travail,
- les § ci-après.

A. - COMPOSITION

§ 1. — Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend :

- le chef d'entreprise ou son représentant, et
- une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

§ 2. — Pour la détermination du nombre de sièges à pourvoir, le nombre de salariés à prendre en considération est défini par l'article 15 A - § 3 de la présente convention.

B. - ELECTIONS

Collèges et sièges

§ 1. — Conformément aux dispositions des articles L. 433-2 et suivants du Code du Travail, les représentants du personnel sont élus par :

- les ouvriers et employés d'une part,
- les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés d'autre part,

sur des listes établies par les organisations syndicales représentatives pour chaque catégorie de personnel.

§ 2. — Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

§ 3. — Dans les entreprises occupant plus de cinq cents (500) salariés, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés, ont au moins un délégué titulaire élu dans les mêmes conditions.

§ 4. — En outre, dans les entreprises, quel que soit l'effectif de leurs salariés, où le nombre de ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq (25) au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, les dites catégories constituent un collège spécial.

§ 5. — Sous réserve des dispositions de l'§ précédent, le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par un accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, les parties signataires s'emploieront à faire proposer l'institution d'un collège « ingénieur et cadres ». L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'Inspection du Travail.

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

Electorat - Eligibilité - Vote

§ 7. — A l'exception de ce qui concerne les collèges et sièges, objets des § précédents, les représentants du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement sont élus, pour deux (2) ans, suivant les mêmes modalités que les délégués du personnel, comme précisé à l'article 15-B de la présente convention.

C. - FONCTIONNEMENT

§ 1. — Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. La procédure à suivre pour informer la hiérarchie est celle prévue à l'article 15-C - § 11 de la présente convention.

§ 2. — Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement et, dans les entreprises de plus de cinq cents (500) salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article L. 433-1 du Code du Travail, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt (20) heures par mois.

§ 3. — Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

§ 4. — Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et de certaines commissions prévues par la législation en vigueur est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues au § 2 pour les membres titulaires.

§ 5. — En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article L. 433-1 du Code du Travail, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit dans les entreprises de plus de cinq cents (500) salariés des vingt heures prévues au § 2.

§ 6. — Le comité d'entreprise ou d'établissement est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

§ 7. — Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire et, s'il y a lieu, des autres membres de son bureau pris parmi les membres titulaires.

§ 8. — Le comité se réunit au moins une fois par mois, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

§ 9. — L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois (3) jours au moins avant la séance.

§ 10. — Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

§ 11. — Dans le cadre des attributions du comité d'entreprise ou d'établissement, les résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

§ 12. — En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant, et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'Inspecteur du Travail et siéger sous sa présidence.

§ 13. — Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à la réunion du comité qui suit la communication du procès-verbal sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal. Celui-ci, après avoir été adopté, peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité.

§ 14. — Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront portées à la connaissance du Directeur départemental du Travail et de l'Emploi.

§ 15. — Le comité peut décider que certaines de ses délibérations soient considérées confidentielles.

§ 16. — Conformément à l'article L. 434-8 du Code du Travail, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 pour cent de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalent à 0,2 pour cent de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

§ 17. — Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel choisis pour leurs compétences. Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

§ 18. — Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement et les représentants syndicaux auprès du comité sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant. Ces dispositions sont également applicables aux membres des commissions.

§ 19. — Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à l'article L. 433-12 du Code du Travail, ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

§ 20. — Le comité d'entreprise ou d'établissement établit son règlement intérieur. Les dispositions de ce règlement, qui ne résultent pas d'obligations légales, ni de la présente convention, doivent recevoir l'accord du chef d'entreprise.

Le règlement intérieur fixe notamment :

- les attributions du secrétaire et, éventuellement, du trésorier, du secrétaire adjoint et du trésorier adjoint,
- la préparation et la fréquence des réunions,
- les modalités de fonctionnement du comité,
- les modalités de fonctionnement des commissions,
- les modalités de financement des institutions sociales de l'entreprise ou l'établissement.

CHAPITRE 4. — CONTRAT DE TRAVAIL

Article 17. — EMBAUCHAGE

§ 1. — Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre à la section locale de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (A.N.P.E.) et à l'intérieur de l'entreprise en respectant les dispositions des articles L. 123-1 et suivants du Code du Travail.

§ 2. — Ils pourront recourir à l'embauchage direct.

§ 3. — Toutefois, ces dispositions ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des articles 26 et 30 de l'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi (*). En particulier, les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux (2) mois à partir de leur départ de l'entreprise. L'entreprise informera les salariés concernés dès qu'un emploi sera disponible.

Article 18. — CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

§ unique. — La classification des emplois est établie en fonction des « niveaux » et « échelons », tels qu'ils figurent en annexe de la présente convention.

Article 19. — REMUNERATIONS MINIMALES

§ unique. — Les rémunérations minimales concernant les différentes catégories de salariés sont définies par les dispositions législatives et conventionnelles qui leur sont applicables.

Article 20. — DURÉE DU TRAVAIL

§ 1. — La durée hebdomadaire 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 relevant de l'accord national professionnel du 16 janvier 1979, relatif au champ d'application des accord nationaux de la métallurgie.

§ 2. — Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à « temps partiel » sont régies par les dispositions des articles L. 212-4-2 et R. 212-1 du Code du Travail.

Article 21. — PÉRIODE D'ESSAI

§ 1. — Avant tout embauchage définitif, le salarié accomplira une période d'essai dont les modalités et la durée sont fixées dans l'avenant « Mensuels » à la présente convention.

§ 2. — L'exécution d'une épreuve préliminaire et d'une période d'essai ne constitue pas un embauchage ferme. Le temps passé à une épreuve préliminaire, lorsqu'il excède deux (2) heures, est indemnisé suivant la « rémunération minimale hiérarchique » (R.M.H.) de la catégorie à laquelle correspond cette épreuve.

§ 3. — Pendant la période d'essai, il est garanti au salarié la rémunération minimale dans la catégorie à laquelle correspond l'essai.

§ 4. — Tout salarié fait l'objet d'un examen médical, dans la mesure du possible au début de la période d'essai et au plus tard avant l'expiration de cette période. Lorsque cet examen a lieu pendant la période d'essai, et en cas d'inaptitude au poste proposé, constatée par le service médical du travail, il sera mis fin à la période d'essai sans que l'une ou l'autre des deux parties puisse prétendre à une indemnisation quelconque.

Article 22. — CONGÉS PAYÉS ANNUELS

§ unique. — Les questions relatives aux congés annuels sont réglées par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et en particulier :

- les articles L. 223-1 et suivants du Code du Travail,
- les articles R. 223-1 et suivants du Code du Travail,
- les articles D. 223-1 et suivants du Code du Travail,
- l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention.

(*) Note du SIMEECLA : L'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 figure en Rubrique IV B du présent recueil.

Article 23. — ANCIENNETÉ

§ 1. — Pour l'application des dispositions de la présente convention collective et de ses avenants, on entend par « présence continue » le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu. Sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise,
- le temps passé dans une autre entreprise en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur,
- le temps de mobilisation et plus généralement les interruptions pour faits de guerre, telles qu'elles sont définies au Titre 1^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au Titre 1^{er} de ladite ordonnance,
- les périodes militaires obligatoires,
- le temps du service national obligatoire, y compris le cas de devancement d'appel, sous réserve que le salarié ait au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son départ au service national et qu'il soit réintégré dans l'entreprise sur sa demande,
- les interruptions pour congés annuels ou congés exceptionnels,
- les interruptions pour maladie, accident ou maternité sans rupture du contrat de travail,
- les périodes de chômage partiel,
- les absences pour congés éducation et congés de formation.

§ 2. — Pour la détermination de « l'ancienneté dans l'entreprise » et l'application des dispositions de la présente convention collective et de ses avenants, il sera tenu compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais, également, lorsque le cas se présente, de la durée des contrats antérieurs à l'exclusion, toutefois, de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Article 24. — PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI

§ *unique*. — Les parties contractantes marquent l'importance qu'elles accordent aux problèmes de l'emploi définis par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et, en particulier, par l'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 (*).

Article 25. — RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

§ 1. — 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.

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

§ 3. — En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que des clauses de l'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi et de l'Accord National Interprofessionnel du 21 novembre 1974 modifié le 20 octobre 1986 sur la sécurité de l'emploi.

(*) Note du SIMEECLA : L'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 figure en rubrique IV B du présent recueil.

CHAPITRE 5. — DISPOSITIONS DIVERSES

Article 26. — TRAVAIL DES FEMMES

§ 1. — Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions suivantes et de l'article 4 de l'avenant « Mensuels ».

§ 2. — Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L. 122-25-1 du Code du Travail :

1°) L'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige, ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

2°) En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

3°) L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

4°) Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération 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 27. — SALARIÉS AGÉS DE MOINS DE DIX-HUIT ANS

§ 1. — Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

§ 2. — Il est rappelé que les salariés âgés de moins de dix-huit ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions de l'article R. 241-50 du Code du Travail.

§ 3. — Les jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans, effectuant de façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité des travaux habituellement confiés à des adultes, sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Article 28. — APPRENTISSAGE

§ 1. — 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 du Code du Travail,
- les articles R. 116-1 et suivants du Code du Travail,
- les articles D. 117-1 et suivants du Code du Travail,
- les articles D. 811-1 et suivants du Code du Travail,

§ 2. — Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par les accords nationaux en vigueur.

Article 29. — FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

§ 1. — La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par :

- les articles L. 900-1 et suivants du Code du Travail,
- les articles R. 910-1 et suivants du Code du Travail,
- les articles D. 910-1 et suivants du Code du Travail,

§ 2. — Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par les accords nationaux en vigueur.

Article 30. — FORMATION DES MEMBRES DU C.H.S.C.T.

§ *unique*. — Pour les établissements occupant moins de 300 salariés, les représentants du personnel au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.) peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, en vertu des dispositions de l'article L. 236-10, alinéa 3, du Code du Travail. Cette formation pourra être assurée par des formateurs compétents extérieurs ou non à l'entreprise, dont

le choix sera arrêté par le chef d'établissement après consultation des membres du C.H.S.C.T. Ses modalités d'organisation seront définies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 31. — SALARIÉS ÉTRANGERS

§ unique. — Sous réserve des dispositions des articles L. 341-1 et suivants, ainsi que R. 341-1 et suivants du Code du Travail, les conditions de travail et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

Article 32. — DROIT AU TRAVAIL DE TOUTES PERSONNES HANDICAPÉES EN ÉTAT D'EXERCER UNE PROFESSION

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

- article L. 323-1 et suivants du Code du Travail,
- article R. 323-1 et suivants du Code du Travail,
- article D. 323-1 et suivants du Code du Travail.

Article 33. — HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

§ 1. — Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

§ 2. — Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition et à se conformer aux consignes générales de sécurité.

§ 3. — Les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues pour assurer la sécurité des salariés.

Article 34. — CONCILIATION

§ 1. — Tous les différends et réclamations collectives concernant l'application de la présente convention qui n'auront pu être réglés au niveau de l'entreprise seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire de conciliation instituée dans les conditions suivantes :

— Cette commission comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants patronaux.

— La commission paritaire de conciliation se réunira obligatoirement dans le plus bref délai sans que celui-ci puisse excéder six (6) jours ouvrés à partir de la date de la réception de la requête par le S.I.M.E.E.C.L.A. Celui-ci convoquera les membres de la commission dont il assurera le secrétariat.

— La commission entendra les parties et terminera sa mission dans un délai qui ne pourra excéder six (6) jours ouvrés à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

— Si, entre les parties, un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal sera dressé et signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes.

— Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation, énonçant avec précision les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord et ceux sur lesquels le différend persiste, sera dressé dans les six (6) jours ouvrés et signé par les membres présents de la commission, ainsi que par les parties présentes.

— Ce procès-verbal sera dans tous les cas notifié aux parties dans un délai de six (6) jours ouvrés par le S.I.M.E.E.C.L.A.

§ 2. — Sauf cas de force majeure dûment constaté, la non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

§ 3. — Les parties contractantes s'engagent à ne pas prendre des mesures en rapport avec le litige qui pourraient provoquer une aggravation des relations existantes entre elles avant la fin de la procédure de conciliation.

Article 35. — AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS

§ 1. — Sans préjudice du § 5 de l'article 1, l'application des dispositions de la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de réduction des avantages individuels acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention.

§ 2. — Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats de travail individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les salariés que celles de cette convention.

§ 3. — Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet par les Directions de certaines entreprises avant la mise en application de la présente convention.

Article 36. — DÉPOT DE LA CONVENTION

§ unique. — Le texte de la présente convention sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'aux secrétariats-greffes des Conseils de Prud'hommes de NANTES et SAINT-NAZAIRE, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.