

DISPOSITIONS COMMUNES

	Art.	Pages
GENERALITES		
Champ d'application	1	I/1
Personnes visées	2	I/1
Durée - Dénonciation	3	I/1
Révision	4	I/1
DROIT SYNDICAL - LIBERTE D'OPINION		
Droit syndical - liberté d'opinion	5	I/2
Exercice du droit syndical	6	I/2
AFFICHAGE	7	I/3
DELEGUES DU PERSONNEL		
Nombre et mission - Durée du mandat	8	I/4
Désignation	9	I/4
Electorat et éligibilité	10	I/4
Modalités du scrutin	11	I/5
Résultats du scrutin	12	I/5
Exercice du mandat	13	I/6
COMITES D'ENTREPRISES		
Composition et mission - Durée du mandat	14	I/7
Désignation, élection	15	I/7
Exercice du mandat	16	I/7
Fonctionnement	17	I/8
Formation des représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	18	I/8
CONTRAT DE TRAVAIL		
Formalités d'embauchage et d'engagement	19	I/9
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	20	I/9
Travaux pénibles, dangereux, insalubres	21	I/9
Primes diverses	22	I/9
Heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés	23	I/9
Absences	24	I/10
Hygiène et sécurité	25	I/10
Licenciements individuels et collectifs	26	I/11
Priorité du personnel licencié	27	I/11
Apprentissage	28	I/11
Formation et perfectionnement professionnel	29	I/12
Rémunération	30	I/12
Travail à temps partiel	31	I/13
Congés de naissance et de maternité. Congé parental d'éducation	32	I/13
Personnes handicapées	33	I/13
Travail temporaire	34	I/13
AVANTAGES ACQUIS	35	I/13
DIFFERENDS COLLECTIFS - CONCILIATION	36	I/14
COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI	37	I/14
COMMISSION D'INTERPRETATION	38	I/15
DEPOT DE LA CONVENTION - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR	39	I/15

DISPOSITIONS COMMUNES

GENERALITES

ARTICLE PREMIER - **Champ d'application**

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département du Loiret dans les conditions des lois et règlements en vigueur.

Elle ne remet pas en cause les dispositions plus avantageuses pouvant exister dans les entreprises ou établissements.

La nomenclature des activités visées par la présente convention est celle définie au niveau national entre les organisations syndicales de salariés de la métallurgie et l'U.I.M.M.

ART. 2 - **Personnes visées**

Cette convention s'applique, dans le cadre des dispositions précédentes, d'une part, aux employeurs des industries métallurgiques du Loiret et, d'autre part, aux salariés de ces entreprises. La présente convention a été rédigée pour pouvoir être étendue conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

ART. 3 - **Durée - Dénonciation**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation. Elle pourra cesser par la volonté de l'une des parties contractantes, signifiée, à peine de nullité, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties signataires, avec préavis de six mois.

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

ART. 4 - **Révision**

Toute demande de révision présentée par une des parties contractantes est adressée par lettre ordinaire à toutes les autres parties signataires, et doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

En cas de demande de révision d'un ou plusieurs points de la présente convention, les parties signataires doivent également s'abstenir pendant un mois de toute grève ou lock-out motivés par le ou les points dont la révision est demandée.

DROIT SYNDICAL LIBERTE D'OPINION

ART. 5

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les deux parties reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les employeurs et les salariés d'adhérer à un syndicat professionnel de leur choix, constitué conformément à la loi.

Les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas tenir compte, dans leurs rapports, du fait d'appartenir à une organisation syndicale quelle qu'elle soit et à ne faire dans les entreprises ou établissements, qui sont uniquement des lieux de travail, aucune pression sur le personnel pour ou contre tel ou tel syndicat.

Conformément à la loi, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse ne doit nuire en rien au salarié.

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

ART. 6 - Exercice du droit syndical

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

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, une négociation portant notamment sur les salaires effectifs, la durée et l'organisation du temps de travail se tiendra chaque année dans toutes les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales.

Pour faciliter le libre exercice du droit syndical :

1° des autorisations d'absence de courte durée, non rémunérées, seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation, dans la limite de quatre par année civile. Ils devront en faire la demande une semaine à l'avance et produire un document de ladite organisation.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible au fonctionnement du service. Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels et ne devront causer aucun préjudice aux intéressés dans l'exercice de leur profession, notamment dans leur promotion.

2° Les salariés participant à une réunion paritaire fixée par accord entre le Syndicat des industries métallurgiques du Loiret et les syndicats de salariés seront indemnisés du temps de travail perdu, comme s'ils avaient effectivement travaillé, à condition que soient respectées les règles arrêtées en commun, notamment sur le nombre de salariés appelés à y participer.

Dans la mesure où le nombre de participants ne dépassera pas trois par organisation syndicale de salariés, le syndicat patronal remboursera sur justification :

- les frais de transport, sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques pour une puissance fiscale limitée à 7 CV ;
- dans la limite de deux heures, le salaire perdu du fait d'une absence au travail le jour de la réunion paritaire pour la préparation de celle-ci.

3° Le salarié participant à un jury de délibération pour la délivrance des certificats de qualification professionnelle de la métallurgie (CQPM) sera indemnisé du temps de travail perdu comme s'il avait effectivement travaillé.

4° Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira, pendant un an et un mois à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent. La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ dans l'établissement.

En cas de non réembauchage, l'intéressé recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à deux mois du salaire correspondant à sa qualification professionnelle.

AFFICHAGE

Art. 7 :

Des panneaux d'affichage mis à la disposition des représentants du personnel devront fermer à clef.

Les panneaux d'affichage seront placés en des endroits accessibles et visibles, notamment aux portes d'entrée ou de sortie du personnel. Ces panneaux sont mis à disposition suivant des modalités fixées par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales ou les représentants du personnel concernés.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

1° Affichage syndical

Toutes les communications que les délégués syndicaux afficheront devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont elles émanent ou être signées par le délégué syndical.

2° Affichage des délégués du personnel

Toutes les communications que les délégués désireront faire afficher devront, soit porter le sigle de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, soit être signées nominativement par un délégué.

Les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission.

Les textes affichés par les délégués du personnel ou les délégués syndicaux, ou le comité d'entreprise lorsqu'il existe, seront communiqués simultanément à la direction de l'entreprise ou de l'établissement.

Le contenu de ces affichages est libre, sous réserve des dispositions relatives à la presse. Les communications ne doivent notamment pas prendre une forme ou un ton injurieux, ni être de nature à apporter une perturbation grave dans la marche de l'entreprise.

DELEGUES DU PERSONNEL

ART. 8 - Nombre et mission - Durée du mandat

Il est prévu, dans chaque établissement occupant habituellement plus de dix salariés, des délégués du personnel dont le nombre ainsi que la durée du mandat sont fixés par la loi.

Les délégués du personnel 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 ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise,

- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants.

Les attributions et pouvoirs des délégués sont par ailleurs prévus par la loi.

ART. 9 - Désignation

Les délégués du personnel sont élus par collèges électoraux, dont le nombre et la composition sont fixés par la loi.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, les délégués du personnel peuvent constituer la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Rien ne s'oppose à ce qu'un protocole d'accord, dans le cadre de l'entreprise, apporte une modification au nombre et à la composition de ces collèges ; en tout état de cause, pour les entreprises de plus de 500 salariés, il y aura au moins un poste de titulaire et un poste de suppléant réservés aux représentants des ingénieurs et cadres, élus par un collège spécial à cette catégorie de salariés.

ART. 10 - Electorat et éligibilité

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont réglées par la loi. Toutefois, le remplaçant habituel de l'employeur n'est pas électeur.

ART. 11 - Modalités du scrutin

Les modalités du scrutin sont celles prévues par la loi. L'employeur informe les organisations syndicales un mois avant la date des élections. Les listes de candidatures doivent parvenir à l'employeur au plus tard cinq jours ouvrables avant la date prévue pour le scrutin ; sauf cas de force majeure, ces listes doivent porter la signature des candidats qui y figurent.

Lorsqu'un vote par correspondance est organisé, les listes doivent parvenir à l'employeur au moins huit jours ouvrables avant la date prévue pour le scrutin.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et la ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur affiche au moins six jours ouvrables avant le scrutin :

- un avis indiquant les date, lieu et heure du scrutin et éventuellement les modalités de vote par correspondance,
- les listes des électeurs par collèges électoraux en rappelant les conditions d'électorat et d'éligibilité.

Les listes de candidatures reçues dans les délais requis sont affichées au moins quatre jours avant le scrutin.

Les réclamations éventuelles portant sur l'électorat sont à formuler au plus tard trois jours ouvrables après la publication des listes.

En cas de vote par correspondance, les éléments nécessaires comprenant, le cas échéant, les professions de foi sont aussitôt communiqués aux salariés occupés à l'extérieur de l'établissement.

L'employeur pourvoit à l'organisation du scrutin et fournit notamment le matériel nécessaire (urnes, isolements, etc...) ainsi que les bulletins et enveloppes d'un modèle opaque et uniforme, mais de couleurs différentes pour les titulaires et les suppléants. Lorsque l'on prévoit dans un collège des urnes supplémentaires, il ne doit pas y avoir moins de 50 inscrits par urne. On vote séparément pour les titulaires et pour les suppléants. Le bureau électoral de chaque section de vote est composé pour chaque collège des deux électeurs les plus âgés acceptant et du plus jeune acceptant ; la présidence appartient au plus ancien.

ART. 12 - Résultats du scrutin

Le dépouillement a lieu aussitôt après le vote, par les soins d'un bureau de vote par collège et sous sa responsabilité. Dans les conditions prévues par le protocole d'accord, l'employeur met à la disposition du bureau de vote le personnel et les moyens nécessaires au dépouillement. Chaque liste peut désigner comme représentant un membre de l'entreprise pour assister aux opérations, sans toutefois y participer.

Sont considérés comme valables les suffrages constitués par un bulletin de vote du modèle fourni, contenu dans l'enveloppe distribuée à cet effet pour la catégorie intéressée.

Sont considérés comme nuls les suffrages suivants :

- les votes blancs (feuille blanche, enveloppe vide) ;
- les bulletins multiples trouvés dans une même enveloppe et appartenant à des listes différentes ;
- les bulletins panachés (un nom rayé et remplacé par un autre ne figurant pas sur la liste) ;
- les bulletins surchargés (inscription ou marques diverses) ;
- les bulletins déchirés, ou non présentés sous l'enveloppe officielle ;
- les bulletins "suppléants" trouvés sous enveloppes "titulaires" et réciproquement.

Par contre, il n'est pas interdit de rayer des noms, ni de les intervertir, ni de donner un ordre préférentiel. Sont considérés comme valant un bulletin de vote plusieurs bulletins d'une même liste dans une même enveloppe.

Pour que le scrutin soit valable au premier tour, il est nécessaire que le nombre de suffrages valablement exprimés dans un collège déterminé soit au moins égal à la moitié de celui des électeurs inscrits.

Le nombre de suffrages valablement exprimés est égal au nombre d'enveloppes trouvées dans l'urne, déduction faite des suffrages nuls.

La répartition des sièges est effectuée conformément à la loi.

Chaque liste s'étant vue attribuer un certain nombre de sièges, les candidats sont élus dans les conditions suivantes :

- le nombre de ratures pour chaque candidat est inférieur à 10% des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste, il est élu éventuellement dans l'ordre de présentation,

- le nombre de ratures est supérieur ou égal à 10%, le candidat est élu éventuellement en fonction du nombre de voix qu'il a recueillies.

Chaque bureau de vote ayant procédé au dépouillement rédige un procès-verbal résumant les résultats et signe. Les résultats globaux sont affichés le lendemain par les soins de l'employeur. Le temps éventuellement passé au vote ou au dépouillement pendant les heures de travail est payé comme temps de travail.

Les contestations, s'il s'en présente concernant les élections, sont réglées conformément à la loi.

ART. 13 - Exercice du mandat

Les délégués travaillent normalement dans leur emploi, avec l'horaire de leur atelier ou service. Les délégués titulaires exercent leur mandat dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, est fixée par la loi. Le temps passé est payé comme temps de travail effectif. Le suppléant ne bénéficie d'heures de délégation que dans la mesure où il remplace un titulaire absent ou empêché par son travail, et dans la limite des heures du titulaire.

Les délégués titulaires sont reçus collectivement chaque mois par l'employeur ou son représentant, qui fixe la date, le lieu et l'heure. Les délégués suppléants assistent à cette réunion avec voix consultative et ont alors leur temps payé comme temps de travail effectif.

En outre, en cas d'urgence, un ou plusieurs délégués titulaires sont reçus sur leur demande ou sur celle de la direction.

Les délégués remettent, au moins deux jours ouvrables avant la date prévue pour la réunion, une note exposant leurs demandes. Après la réunion, l'employeur fait transcrire ou annexer cette note dans un registre et mentionne en regard ses réponses dans un délai qui n'excède pas six jours. Ce registre est tenu à la disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine en dehors des heures de travail.

Lorsqu'il y a lieu d'envisager le licenciement d'un délégué, cette question est soumise pour avis au comité d'entreprise, s'il existe, dans les conditions de la loi. Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. En cas de faute grave, la mise à pied immédiate (interdiction d'accès à l'entreprise) peut être prononcée à titre conservatoire par l'employeur en attendant la décision définitive.

COMITES D'ENTREPRISES

ART. 14 - Composition et mission - Durée du mandat

Il est prévu dans chaque entreprise ou établissement occupant habituellement au moins cinquante salariés un comité d'entreprise ou d'établissement dont la composition ainsi que la durée du mandat sont fixées par la loi.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un membre du personnel pour la représenter aux séances avec voix consultative. Le représentant syndical exerce ses fonctions conformément à la loi.

La mission du comité s'exerce conformément à la loi ainsi que le financement des activités sociales et culturelles. Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, la création et le financement des activités sociales et culturelles a lieu par accord entre l'employeur et les membres du comité.

La subvention de fonctionnement est en outre versée au comité d'entreprise conformément à la loi.

ART. 15 - Désignation, élection

Les dispositions concernant la désignation des membres du comité, les modalités et les résultats du scrutin sont identiques à celles prévues aux articles 9, 11 et 12 concernant les délégués du personnel.

ART. 16 - Exercice du mandat

Les membres du comité travaillent normalement dans leur emploi, avec l'horaire de leur atelier ou service. Les membres titulaires du comité exercent leur mandat dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, est fixée par la loi. Le temps passé est payé comme temps de travail effectif. Le suppléant ne bénéficie d'heures de délégation que dans la mesure où il remplace un titulaire absent ou empêché par son travail, et dans la limite des heures du titulaire.

Les suppléants assistent avec voix consultative aux séances plénières du comité et ont alors leur temps payé comme temps de travail effectif.

ART. 17 - Fonctionnement

Conformément à la loi, le comité se réunit normalement tous les mois, sur convocation du Président. Toutefois, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés, le comité d'entreprise se réunit une fois tous les deux mois, sauf dans le cas où l'entreprise a décidé de mettre en place une délégation unique ; dans cette dernière hypothèse, le comité doit se réunir tous les mois. Il est rappelé que, conformément à la loi, la délégation unique ne peut être mise en place que dans les entreprises de moins de 200 salariés. Le temps passé à la réunion par les membres titulaires n'est pas déduit de la durée prévue à l'article 16. Lorsqu'il y a lieu à vote, les décisions sont prises, dans le cadre des attributions du comité, au scrutin secret et à la majorité des présents.

Le comité peut en outre tenir une séance supplémentaire à la demande écrite de la majorité de ses membres.

Au cours de la première réunion suivant l'élection, le comité élit son secrétaire pris parmi les membres titulaires. Il procède également, s'il y a lieu, à la désignation de certains de ses membres pour remplir des postes jugés nécessaires à son fonctionnement.

L'ordre du jour est arrêté par accord entre le chef d'entreprise et le secrétaire du comité et communiqué aux membres trois jours ouvrables au moins avant la séance. 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.

Les délibérations du comité sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à la séance suivante ses décisions motivées sur les propositions précédemment soumises au comité et non tranchées ; ces décisions sont consignées au procès-verbal.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel et, éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

Les dispositions concernant les comités centraux d'entreprise sont celles prévues par la législation en vigueur.

Le licenciement d'un membre du comité est soumis aux mêmes formalités que celui d'un délégué.

ART. 18 - Formation des représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Dans les entreprises ou les établissements de moins de 300 salariés où sont constitués des CHSCT, la formation des représentants du personnel au CHSCT est assurée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

CONTRAT DE TRAVAIL

ART. 19 - Formalités d'embauchage et d'engagement

Les employeurs feront connaître leurs besoins de main-d'oeuvre à l'Agence locale pour l'emploi (A.N.P.E.).

Les salariés recherchant un emploi se feront inscrire auprès du même organisme.

On pourra également recourir à l'embauchage direct sous réserve des dispositions réglementaires.

ART. 20 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le principe "à travail égal, salaire égal" doit être respecté conformément aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur. Les modalités concernant le travail des femmes et des jeunes font l'objet de dispositions dans les avenants. Les différends éventuels pouvant résulter de l'application de ces dispositions seront soumis à la commission de conciliation prévue à l'article 36 de la présente convention.

ART. 21 - Travaux pénibles, dangereux, insalubres

La rémunération fixée doit tenir compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement et habituellement les travaux.

Lorsque des conditions anormales ou exceptionnelles d'insalubrité, de danger ou de fatigue se présentent dans l'exécution de certains travaux, et qu'il n'en a pas été tenu compte dans la fixation de la rémunération, une indemnité peut être attribuée aux salariés intéressés, son maintien étant subordonné à la persistance des causes qui l'ont motivée.

ART. 22 - Primes diverses

Lorsque l'employeur verse, pour des motifs divers, des primes s'ajoutant à la rémunération prévue, le maintien de ces primes est subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées.

ART. 23 - Heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Les questions relatives aux heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés font notamment l'objet de la négociation prévue à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982 modifié.

On entend par heure supplémentaire toute heure de travail effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la loi.

Pour l'application des majorations ci-dessous, on entend par travail de nuit un travail effectué entre 23 heures et 5 heures ; par travail du dimanche un travail effectué le dimanche entre 5 heures et 23 heures.

Sera toutefois considéré comme travail de nuit tout travail entre 22 heures et 6 heures à condition de comprendre au moins deux heures de travail dans cette période.

Les heures de nuit et les heures travaillées le dimanche, dans les conditions définies ci-dessus, donnent lieu à une majoration de 25 %.

On entend par travail un jour férié tout travail effectué entre 0 h et 24 heures. La majoration est du double de la rémunération ordinaire. Cette majoration englobe toute majoration qui pourrait être applicable par ailleurs, et notamment les majorations pour travail du dimanche ou pour travail de nuit.

Toutefois, les majorations éventuelles pour heures supplémentaires sont payables dans les conditions habituelles.

Après accord du ou des délégués syndicaux ou à défaut de délégué syndical, après accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, lorsqu'il n'existe pas de représentants du personnel dans l'entreprise, après accord du personnel, il peut être décidé que le jour férié débutera dès la fin du dernier poste de nuit ou dès le début du poste de nuit précédant le jour férié. Dans les deux cas, le jour férié se terminera 24 heures après.

Les dispositions concernant le travail du dimanche s'appliquent, s'il y a lieu, à un jour ouvrable remplaçant le dimanche comme jour de repos hebdomadaire. Dans ce cas, le travail du dimanche est celui d'un jour ouvrable ordinaire.

Les primes pour travaux pénibles, dangereux, insalubres et les primes diverses s'ajoutent éventuellement à la rémunération, mais sans subir les majorations prévues ci-dessus.

Toutefois, dans les services techniquement continus, les majorations pour travaux de nuit, du dimanche et des jours fériés ne s'appliquent pas, la rémunération du personnel tenant compte des conditions particulières du travail.

ART. 24 - Absences

Toute absence non justifiée dans un délai de deux jours ouvrés -sauf en cas de force majeure- peut entraîner une sanction. Le licenciement pour faute grave pourra être prononcé lorsque les conditions le justifient et notamment en cas de récidive.

ART. 25 - Hygiène et sécurité

Les mesures concernant l'hygiène et la sécurité sont arrêtées conformément aux dispositions prévues par la loi.

Les employeurs s'engagent à appliquer les prescriptions légales concernant l'hygiène et la sécurité.

De leur côté, les salariés s'engagent à respecter les consignes reçues et à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et installations d'hygiène mis à leur disposition. Le non respect des prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité peut constituer une faute grave.

ART. 26 - Licenciements individuels et collectifs

Tout licenciement individuel ou collectif est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les licenciements font l'objet de dispositions dans les avenants concernant notamment le préavis et l'indemnité de licenciement.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'ordre de licenciement tiendra compte, dans le cadre des nécessités du travail, de la valeur professionnelle, de l'ancienneté des services, et des charges de famille. Seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres valeurs professionnelles, déterminées en tenant compte notamment de la qualité du travail, du rendement et des services rendus ; à égalité de valeur professionnelle, les salariés ayant dans l'établissement la présence continue la plus faible, comme définie précédemment ; le temps de présence continue sera, sauf clauses contraires d'un règlement intérieur, majoré pour le salarié, d'une part d'un an lorsque le conjoint n'a pas d'emploi, et d'autre part d'un an par enfant à charge au sens de la législation, lorsque le salarié est chef de famille.

Les parties signataires de la présente convention souscrivent à la politique définie par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié et par l'accord dans la métallurgie du 12 juin 1987 et ses avenants.

ART. 27 - Priorité du personnel licencié

Le personnel licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

ART. 28 - Apprentissage

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

Les rémunérations minimales des apprentis sont fixées tant pour les heures passées au centre de formation d'apprentis que pour celles passées dans l'entreprise en pourcentage du SMIC selon le tableau ci-après :

	ANNEE	16 ≤ ans < 18	18 ≤ ans < 21	≥ 21 ans
CAP/BEP	1ère année	30 %	50 %	65 %
	2ème année	45 %	60 %	75 %
MENTION COMPLEMENTAIRE	1ère et seule année	40 %	50 %	65 %
BAC PROFESSIONNEL	1ère année	40 %	55 %	65 %
	2ème année	45 %	60 %	75 %
BTS	1ère année		60 %	65 %
	2ème année		65 %	75 %
INGENIEUR	1ère année		65 %	65 %
	2ème année		70 %	75 %
	3ème année		90 %	95 %

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, il reçoit une rémunération qui ne peut être inférieure à celle prévue pour la dernière année du contrat précédent, sauf à bénéficier de l'application du barème prévu pour les différentes tranches d'âge.

Le temps passé aux épreuves en vue de l'acquisition d'une qualification sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur sera indemnisé dans les mêmes conditions que celui passé dans l'entreprise ou au CFA.

En outre, une indemnité sera versée en fin d'apprentissage aux seuls apprentis ayant obtenu leur diplôme à la fin de la durée normale de l'apprentissage.

Cette indemnité sera égale à 8 % des rémunérations versées pendant la durée du contrat d'apprentissage. L'année de redoublement n'est pas prise en considération.

Toutefois, cette indemnité ne sera pas versée si l'apprenti poursuit son apprentissage en vue de l'obtention d'un diplôme d'un niveau supérieur. Dans ce cas, l'indemnité de 8 % sera versée et portera sur la durée normale de l'apprentissage du dernier diplôme obtenu.

Si un contrat de travail succède au contrat d'apprentissage, le temps d'apprentissage sera pris en compte dans l'ancienneté pour une durée maximale de 3 ans.

Pour assurer un bon suivi des apprentis, toutes facilités seront données aux tuteurs ou maîtres d'apprentissage. Ces facilités porteront notamment sur la formation des tuteurs ou maîtres d'apprentissage en lien avec le centre de formation d'apprentis et sur l'allègement de leur charge de travail.

ART. 29 - Formation et perfectionnement professionnel

La formation et le perfectionnement professionnel, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

ART. 30 - Rémunération

Il est remis à chaque salarié, à l'occasion du versement de sa rémunération, un bulletin de paye portant les mentions prévues par la loi. Chaque salarié a le droit d'obtenir communication des éléments ayant servi à déterminer sa rémunération.

Les éléments relatifs à la rémunération annuelle garantie et à la rémunération minimale hiérarchique sont fixés dans les avenants ; les révisions interviennent selon des modalités éventuellement prévues dans les avenants.

La rémunération sera versée une fois par mois à une date fixée dans chaque entreprise. Les entreprises prendront leurs dispositions afin que le paiement ou l'ordre de virement ait lieu au plus tard à la même date.

Dans le cas où une rémunération forfaitaire est appliquée ponctuellement dans l'entreprise ou l'établissement :

1° elle ne peut pas être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue si sa rémunération n'avait pas été forfaitaire.

2° elle ne peut avoir pour effet d'entraîner un non respect de la réglementation sur la durée du travail.

Les formules de rémunération sont prévues à l'article 14 de l'avenant "Mensuels" de la présente convention.

ART. 31 - Travail à temps partiel

Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel travaillant à temps partiel sont réglées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

ART. 32 - Congés de naissance et de maternité. Congé parental d'éducation

Le régime de ces différents congés est fixé en montant et en durée par la loi.

ART 33 - Personnes handicapées

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

ART. 34 - Travail temporaire

Les conditions d'emploi et de travail du personnel temporaire sont réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il ne doit pas permettre de pourvoir un emploi permanent.

AVANTAGES ACQUIS

ART. 35 - La présente convention ne peut être la cause de restriction des avantages acquis par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

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.

DIFFERENDS COLLECTIFS CONCILIATION

ART. 36

Les parties contractantes témoignent de leur volonté de voir se résoudre, sur le plan de l'entreprise intéressée, les différends collectifs nés de l'application de la présente convention.

Au cas où un accord s'avèrerait impossible, ces différends seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire de conciliation ; cette commission comprendra deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention, et des représentants du syndicat des employeurs en nombre égal à celui des salariés. La commission sera saisie par lettre recommandée avec accusé de réception, cette lettre devant exposer clairement l'objet du différend et indiquer la ou les clauses de la convention auxquelles il se rapporte. La commission statuera alors dans les quinze jours, sous forme d'une recommandation adressée aux parties en présence.

Les parties en cause doivent s'abstenir de toute grève ou lock-out pendant la durée de cette procédure. Si la commission paritaire de conciliation n'a toutefois pas fait connaître sa position dans le délai prévu ci-dessus, les parties en cause retrouvent leur liberté d'action.

COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI

ART. 37

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires ont décidé de créer une commission paritaire de l'emploi.

La commission sera composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants patronaux. Son secrétariat sera assuré par l'organisation patronale.

La commission aura pour tâche :

1° d'étudier, en liaison au besoin avec les différents organismes susceptibles de lui apporter des renseignements utiles, la situation de l'emploi dans les professions de la transformation des métaux du Loiret ;

2° de permettre l'information des organisations syndicales sur la situation globale de l'emploi dans ce même champ d'application et sur les évolutions qui peuvent être prévues ;

3° de participer à l'étude des moyens de reclassement et de réadaptation du personnel atteint par une mesure de licenciement collectif et de faire éventuellement toutes démarches utiles auprès des Pouvoirs publics ou des organismes susceptibles d'atténuer les conséquences pour les travailleurs des licenciements collectifs (Fonds national de l'emploi, Enseignement technique, F.P.A. ...).

La commission sera réunie en fonction des circonstances et au minimum deux fois par an. Avant la réunion, le secrétariat adressera aux membres de la commission un dossier précisant les différents points à l'ordre du jour. Sauf circonstances exceptionnelles, la convocation et le dossier seront adressés dix jours à l'avance.

En tout état de cause, les parties signataires s'engagent à respecter les dispositions conventionnelles nationales en vigueur dans la métallurgie et en particulier celles résultant de l'accord national du 12 juin 1987 modifié par les avenants du 25 janvier 1990, du 23 janvier 1991 et du 2 juillet 1992, et de l'accord du 8 novembre 1994.

COMMISSION D'INTERPRETATION

ART. 38

Conformément à l'article L.132.17 du Code du travail, il est constitué une commission paritaire destinée à apporter une solution aux difficultés d'application ou d'interprétation de la présente convention collective dans les entreprises.

La commission est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire des textes concernés et d'un nombre égal de représentants patronaux.

En outre, un suppléant par organisation peut assister aux réunions de la commission.

La commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre simple adressée au secrétariat de la commission. Le secrétariat est assuré par le syndicat patronal. Il doit réunir la commission dans un délai maximum d'un mois suivant la saisine.

Les salariés participant à une réunion de la commission ainsi définie ne subiront pas de perte de salaire. L'indemnisation des temps passés et des frais de déplacement se fera sur la base et dans les mêmes conditions que pour les autres commissions créées par la présente convention.

Les décisions prises, qui donneront lieu à l'établissement d'un procès-verbal d'interprétation, s'imposeront aux parties liées par la convention collective. Dans le cas où une interprétation ne pourrait intervenir, il en sera pris acte dans un procès-verbal. Les procès-verbaux seront déposés à la direction départementale du travail.

DEPOT DE LA CONVENTION

DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

ART. 39

Le texte de la présente convention a été déposé aux secrétariats des conseils de prud'hommes d'Orléans et de Montargis, conformément à la loi. Chaque organisation signataire en détient en outre un exemplaire original portant toutes les signatures manuscrites.

Ce texte pourra être imprimé et mis en vente.

La présente convention prendra effet le lendemain du dépôt.

Fait à La Chapelle Saint-Mesmin, le 31 janvier 1997.