

CONVENTION COLLECTIVE
DES INDUSTRIES METALLURGIQUES,
ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES
ET CONNEXES
DU DEPARTEMENT DES VOSGES

**DISPOSITIONS
DE PORTEE GENERALE**

CLAUSES GENERALES

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries liées à la métallurgie, à l'électricité, à l'électronique, ou aux activités annexes à ces domaines, activités dont la liste détaillée figure en annexe I (liste établie selon la nomenclature INSEE).

Entrent dans le champ d'application de ladite convention les rapports entre les employeurs et les salariés dans les entreprises et les établissements situés dans le département des Vosges.

Les clauses de la présente convention s'appliquent obligatoirement aux salariés travaillant dans les établissements entrant dans le champ défini ci-dessus, sous les réserves suivantes :

- 1) des conditions particulières de travail et de rémunération peuvent régir certaines catégories de personnel dès lors qu'elles sont réglées par des avenants particuliers à la présente convention et les concernant ; ceux-ci seront réputés faire partie intégrante de la présente convention collective et seront publiés dans les mêmes conditions que celle-ci
- 2) les voyageurs, représentants et placiers (VRP) ne peuvent se prévaloir que des dispositions générales de la présente convention ; ces salariés sont soumis à la convention collective nationale interprofessionnelle des VRP
- 3) les salariés ayant le statut de cadre, et relevant à ce titre de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres, ne pourront se prévaloir que des dispositions générales inscrites dans la présente convention.

ARTICLE 2 - DUREE - REVISION - DENONCIATION

La présente convention se substitue à la convention collective et ses avenants ou annexes ayant fait l'objet de la dénonciation.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du 2 mai 1998.

Chaque partie signataire (ou adhérente) aura la faculté de déposer une demande en révision totale ou partielle. Dans ce cas, la demande devra être accompagnée de propositions sur les points sujets à révision. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, la demande en révision sera réputée caduque. En tout état de cause, les dispositions initiales resteront en vigueur pendant les trois mois suivant la demande en révision (sauf dans l'hypothèse où un accord des parties serait intervenu au cours de ce délai).

La convention pourra être dénoncée par les parties signataires, conformément à l'article L.132-8 du Code du Travail.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra comporter un nouveau projet de convention collective.

Toute modification ultérieure qui interviendrait sur le texte initial déterminera la date de première application et, le cas échéant, sa durée d'application.

LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

ARTICLE 3 - LIBERTE D'OPINION ET LIBERTE SYNDICALE

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

En vue de permettre le libre exercice de ce droit, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou d'exercer une mission syndicale, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'offre d'emploi, l'embauche, l'organisation du travail, la formation professionnelle, la gestion des emplois, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux ainsi que les mesures disciplinaires.

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

L'exercice du droit syndical tel qu'il est défini ci-dessous ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

ARTICLE 4 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

L'exercice du droit syndical est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les dispositions particulières ci-après.

Collecte des cotisations

Collecte des cotisations syndicales sur le lieu et pendant le temps de travail, dans des conditions à déterminer dans l'entreprise avec les sections syndicales.

Distribution de tracts

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être distribués aux salariés sur le lieu et pendant le travail dans des conditions à déterminer avec l'employeur.

Local syndical

Dans les entreprises ou établissements groupant moins de 200 salariés, les délégués syndicaux pourront avoir accès au local des délégués du personnel. A défaut de local des délégués du personnel, un local leur sera attribué.

Dans les entreprises ou établissements groupant plus de 200 salariés, un local commun sera mis à la disposition des délégués syndicaux.

Enfin, dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 1.000 salariés, un local distinct sera mis à la disposition de chaque section syndicale.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation qui doivent permettre un usage de ces locaux convenant à l'exercice du mandat des délégués syndicaux sont fixées par accord avec le chef d'entreprise. Celui-ci devra prévoir au moins :

- un local d'un volume suffisant
- du mobilier de bureau
- des facilités d'accès en matière de télécommunication en rapport avec les moyens accessibles de l'entreprise
- l'accès à la photocopieuse de l'entreprise dans des conditions à définir.

Accords d'entreprise

Les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Réception du délégué syndical

Le délégué syndical est reçu par l'employeur sur sa demande. Il peut être accompagné d'un délégué extérieur appartenant à son organisation.

Délégués syndicaux et représentants syndicaux du comité d'entreprise

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. Dans ce cas, le crédit d'heures de délégation mensuel dont dispose le délégué du personnel est augmenté de 10 heures et il peut être utilisé au titre de l'un ou l'autre des mandats.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité d'entreprise ou d'établissement ; outre le temps passé aux réunions du comité et qui lui sera payé comme temps de travail, il pourra disposer, pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures de délégation mensuel égal à

- 5 heures dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est de 50 à 299 salariés
- 10 heures dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est de 300 à 500 salariés
- 20 heures dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est supérieur à 500 salariés.

Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 151 salariés dans lesquels une délégation unique du personnel, telle qu'elle est visée par le Code du Travail, a été mise en place, le délégué syndical qui est élu membre de la délégation unique voit son crédit d'heures de délégation mensuel porté à 15 heures.

En outre, dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, les délégués syndicaux peuvent assister normalement aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement avec voix consultative, et le temps qu'ils y passent est payé comme temps de travail. Toutefois, l'application de cette disposition ne doit pas conduire à ce que le nombre des représentants désignés par les organisations syndicales (représentants syndicaux et délégués syndicaux) soit supérieur à la moitié du nombre des élus désignés conformément aux dispositions réglementaires (titulaires et suppléants). Si le respect de cette condition a pour effet de limiter le nombre des délégués syndicaux autorisés à assister aux réunions, il conviendra de veiller à la stricte application de la règle de l'égalité du traitement entre les organisations syndicales.

ARTICLE 5 - AUTORISATION D'ABSENCE

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, sauf cas d'urgence spécifiée par son organisation syndicale, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin d'assister aux réunions de son syndicat.

La réponse de l'employeur est notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

Le régime des absences nécessitées par l'exercice des fonctions publiques, sociales, éducatives ou professionnelles est défini par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Les absences nécessitées par l'exercice de fonctions publiques, sociales, éducatives, professionnelles régies par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sont facilitées par les entreprises et n'ont pas de conséquences néfastes sur l'exercice et l'évolution du contrat de travail des salariés concernés.

ARTICLE 6 - COMMISSIONS PARITAIRES

A l'occasion des commissions et réunions paritaires, chaque organisation syndicale peut :

- a) Convoquer 10 salariés afin d'assister à la réunion préparatoire qu'elle peut être amenée à tenir préalablement à la réunion paritaire proprement dite.

Les heures perdues par les salariés seront indemnisées sur la base du salaire perdu, sous réserve de la remise à l'occasion de chaque réunion paritaire d'une feuille d'émargement dûment signée, et dans la limite de 5H^{1/2} au titre de la participation proprement dite à la réunion préparatoire et du temps passé aussi bien en trajet aller et retour qu'à l'occasion d'un éventuel repas.

- b) Désigner 3 personnes afin de la représenter aux réunions des commissions paritaires ; toutefois ce nombre est porté à 4 personnes à l'occasion des réunions qui se tiennent au titre des dispositions législatives et réglementaires relatives à la négociation collective annuelle sur les salaires.

L'indemnisation des heures perdues au titre de la participation proprement dite et du temps de trajet aller et retour et de l'éventuel repas se fera sur la base des salaires perdus et s'ajoutera le cas échéant à celle prévue par l'alinéa a) ci-dessus.

- c) Dans l'un et l'autre cas, les employeurs rembourseront :
- les frais de déplacement sur la base du barème des indemnités kilométriques allouées aux fonctionnaires,
 - les frais de repas, sur justificatif, et dans la limite de 5 fois et demie le minimum garanti.

Les salariés sont tenus d'informer au moins une semaine à l'avance, sauf cas d'urgence, leur employeur de leur participation à une commission paritaire.

ARTICLE 7 - SALARIE DEVENANT PERMANENT SYNDICAL

Le salarié, membre d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, peut obtenir une suspension de son contrat de travail en vue d'exercer les fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Cette suspension du contrat de travail est soumise aux conditions suivantes :

- avoir plus d'un an de présence continue dans l'entreprise
- le droit de suspension du contrat est ouvert à raison :
 - ⇒ d'une personne par entreprise ou établissement de moins de 500 salariés
 - ⇒ de deux personnes par entreprise ou établissement de 500 à 999 salariés
 - ⇒ de trois personnes par entreprise ou établissement de 1.000 salariés et plus
- la durée de suspension du contrat de travail doit être au minimum de 1 an et au maximum de 3 ans.

Les demandes de suspension du contrat de travail doivent obéir aux conditions suivantes :

- elles doivent être présentées par lettre recommandée avec accusé de réception trois mois avant la date souhaitée pour le début de la suspension et en indiquer la durée
- elles sont satisfaites dans la mesure où les quotas visés ci-dessus ne sont pas dépassés et il doit leur être répondu par l'employeur dans un délai de deux semaines. Toutefois, l'employeur peut prendre en considération les responsabilités professionnelles ou techniques de l'intéressé pour reporter son départ dans la limite de trois mois à partir de la date souhaitée pour le début de la suspension du contrat de travail.

A l'issue de la période de suspension du contrat de travail, le salarié doit, pour bénéficier de la garantie de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent, notifier à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, son intention d'être réintégré, et ce avec un préavis de trois mois.

Si cette condition n'est pas respectée, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait du salarié, et l'employeur constatera cette rupture en observant la procédure de licenciement.

Le salarié réintégré bénéficiera, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu en application des présents alinéas, tout en restant électeur, ne peut exercer aucun mandat syndical ou électif dans son entreprise ou établissement d'origine.

Les dispositions visées ci-dessus ne font pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat en cas de licenciement collectif.

REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL

ARTICLE 8 - DELEGUES DU PERSONNEL

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

Dans tous les cas, les délégués du personnel suppléants peuvent accompagner les délégués du personnel titulaires aux réunions avec l'employeur et le temps passé par ceux-ci à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

Les délégués du personnel pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale, salarié ou non de l'entreprise. Dans ce cas, ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

De son côté, l'employeur ou son représentant pourra se faire accompagner par des collaborateurs dont le nombre ne doit pas excéder celui des délégués du personnel titulaires et par un représentant de son organisation patronale dûment mandaté.

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local et le matériel nécessaires, dans des conditions identiques à celles qui figurent à l'article 4, accessibles à tout moment, pour leur permettre de remplir leur mission, et, notamment, de se réunir.

Des accords particuliers entre chef d'établissement et délégués peuvent déterminer les modalités de déplacement des délégués dans les chantiers extérieurs des entreprises.

La mission des délégués peut entraîner des déplacements à l'extérieur des entreprises.

ARTICLE 9 - ATTRIBUTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

Les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les dispositions du Code du Travail et visent notamment

- la présentation à l'employeur des réclamations individuelles et collectives, celle-ci ne privant pas les salariés de la faculté de présenter eux-mêmes leur réclamation à l'employeur ou son représentant

- le recueil des réclamations individuelles des travailleurs sur leur lieu de travail, la conversation étant limitée à l'intéressé
- la possibilité, en cas de réclamation individuelle présentée par le délégué, de se faire accompagner par l'intéressé
- la saisine de l'inspecteur du travail des observations relatives à l'application des prescriptions dont il est chargé d'assurer le contrôle
- la protection contre les atteintes aux droits des personnes et aux libertés individuelles, notamment par la saisine du conseil de prud'hommes
- la possibilité de présenter à l'employeur toute suggestion tendant à l'amélioration de l'organisation générale de l'entreprise.

En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel se voient confier les missions normalement dévolues à celui-ci avec, dans les établissements où le seuil requis pour la constitution d'un tel comité est atteint, les moyens dévolus à ses membres (crédit d'heures et formation entre autres).

En l'absence de comité d'entreprise par suite de carence constatée à l'issue d'une procédure d'élection, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques du comité d'entreprise et disposent des moyens dévolus à ses membres (recours aux experts rémunérés, budget de fonctionnement, formation initiale, crédit d'heures).

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel assurent conjointement avec le chef d'entreprise la gestion des institutions sociales de l'entreprise.

ARTICLE 10 - COMITE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT

Dans chaque entreprise incluse dans le champ d'application de la présente convention collective et occupant au moins 50 salariés, ainsi que dans chaque établissement occupant au moins le même effectif, il est institué un comité d'entreprise ou un comité d'établissement qui comprend le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant, et une délégation du personnel dont la composition est fixée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toutefois, dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 300 et 1.999 salariés, la délégation du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement est composée comme suit :

- de 300 à 399 salariés = 6 titulaires et 5 suppléants
- de 400 à 749 salariés = 7 titulaires et 6 suppléants
- de 750 à 999 salariés = 8 titulaires et 7 suppléants
- de 1.000 à 1.999 salariés = 9 titulaires et 8 suppléants.

Pour le fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement, les dispositions légales et réglementaires s'appliquent.

Lorsqu'ils assistent aux réunions du comité, les membres suppléants sont rémunérés pour le temps qu'ils y passent ; ce temps leur est payé comme temps de travail.

Pour le fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement, l'employeur alloue au comité un budget spécifique conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et en tout état de cause au moins égal à 0,2 % de la masse salariale brute de l'année en cours. Dans la limite ci-dessus définie, l'employeur veillera, à l'occasion de ses versements, à assurer le fonctionnement du comité.

Dans les entreprises où il n'existait pas d'activités sociales avant la mise en place d'un comité d'entreprise, la contribution de l'entreprise au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ou d'établissement fera l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou d'établissement.

ARTICLE 11 - ORGANISATION DES ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DU COMITE D'ENTREPRISE

A. Préparation des élections

Tous les deux ans, l'employeur informe les salariés par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel et des membres élus du comité d'entreprise, ainsi que de la date envisagée pour le premier tour qui, en cas de renouvellement, doit se situer dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats, et en tout état de cause dans les 45 jours qui suivront cet affichage.

Les organisations syndicales sont invitées par le chef d'établissement à négocier le protocole d'accord en vue de fixer :

- le nombre et la composition des collèges électoraux
- la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories du personnel
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales

et recevront, à cet égard, les éléments et documents nécessaires à la négociation de ce protocole d'accord.

En cas de renouvellement des institutions, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration des mandats des représentants en exercice.

L'établissement et la révision des listes électorales incombant au chef d'établissement, il lui appartient de les porter à la connaissance des salariés 15 jours au moins avant la date du premier tour de scrutin et en tout état de cause à une date qui soit suivie d'une période d'au moins trois jours ouvrés consécutifs ; les réclamations au sujet de ces listes devront être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier tour et au second tour de scrutin devront être déposées auprès du chef d'établissement, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge au plus tard 7 jours calendaires avant la date fixée pour le scrutin, ce délai pouvant être augmenté par le protocole d'accord susvisé en particulier en cas de vote par correspondance.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, celui-ci aura lieu dans un délai de 15 jours après le premier tour, et la date de celui-ci sera affichée une semaine à l'avance.

Un emplacement est réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant le déroulement de celles-ci, notamment l'affichage du protocole d'accord, s'il existe.

B. Vote par correspondance

Les salariés qui sont dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, notamment par suite d'une décision de l'employeur les éloignant de leur lieu de travail, ou par suite de maladie, d'accident, de congés payés ou exceptionnels, votent par correspondance.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure, contenant le bulletin de vote, ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance, l'enveloppe extérieure devant porter le nom et le prénom de l'électeur écrits lisiblement ainsi que sa signature.

Les enveloppes extérieures de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote, qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes. La fourniture de ces deux enveloppes, dont une timbrée, incombe à l'employeur et sera assurée dans un délai compatible avec le bon déroulement du scrutin.

C. Matériel

Le matériel nécessaire, ainsi que sa préparation et sa mise en place en temps voulu et aux emplacements prévus sont à la charge de l'employeur. Les candidats et les délégués syndicaux pourront en vérifier la réalisation.

D. Bureau de vote

A défaut de stipulation contraire énoncée dans le protocole d'accord préélectoral visé ci-dessus, le bureau de vote est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, partie d'établissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un salarié désigné par le chef d'établissement et n'ayant qu'une voie consultative.

Chaque liste pourra désigner, 24 heures à l'avance, un représentant appartenant au personnel de l'entreprise pour assister aux opérations de scrutin.

Les salariés ainsi désignés, tant membres du bureau qu'assistants, ne devront subir aucune perte de salaire.

Dans le cas où l'organisation du travail des salariés d'une section de vote est telle que les opérations s'étendraient sur un temps supérieur à 10 heures (travail sur deux ou trois postes), le bureau de vote sera renouvelé au début de chaque poste sur les bases ci-dessus définies.

E. Déroulement du vote

L'organisation du vote est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par les dispositions suivantes :

- le temps passé aux élections sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif
- le vote a lieu à bulletin secret, dans une ou plusieurs urnes, placées dans l'endroit le plus favorable de l'établissement et en présence du bureau de vote
- les bulletins ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, devront être fournis en quantités suffisantes par l'employeur qui aura également à mettre en place les isolements
- dans chaque collège électoral, il sera procédé à deux votes séparés, par des enveloppes et des bulletins de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif, l'un pour les titulaires, l'autre pour les suppléants.

F. Proclamation des résultats

Le bureau électoral en fonction au moment de la clôture du scrutin assure immédiatement le dépouillement et établit son procès-verbal en nombre suffisant d'exemplaires, signés par les membres du bureau.

Un exemplaire ou plusieurs du procès-verbal des élections seront affichés dans l'établissement ; en outre, un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales ou listes ayant présenté des candidats ainsi qu'à l'employeur, qui en transmettra deux copies à l'inspecteur du travail.

REGLES COMMUNES AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES SYNDICATS

ARTICLE 12 - EXERCICE DES FONCTIONS DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES SYNDICATS

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux représentants du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le temps effectivement consacré par les représentants du personnel à l'exercice de leurs fonctions leur est payé comme temps de travail.

Dans le cas où ils n'ont pas utilisé au cours d'un mois la totalité de leur crédit d'heures de délégation, les délégués du personnel et les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement peuvent reporter sur le mois suivant, et dans la limite de 5 heures, les heures de délégation auxquelles ils n'ont pas eu recours. Cette disposition ne préjuge pas du dépassement des heures de délégation prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur en cas de circonstances exceptionnelles.

ARTICLE 13 - PANNEAUX D'AFFICHAGE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES SYNDICATS

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant seront réservés aux communications des syndicats et à celles des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ces panneaux fermeront à clef.

Les panneaux d'affichage attribués aux syndicats étant distincts de ceux réservés aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des emplacements seront mis à la disposition nominativement de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Ces panneaux seront placés en des endroits facilement accessibles aux salariés, aux portes d'entrée et de sortie du personnel, et éventuellement en d'autres lieux de passage habituel des salariés. Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation des panneaux :

- a) les communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission légale
- b) le contenu des affiches est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse
- c) les communications des organisations syndicales ne pourront être affichées que sur les emplacements qui leur sont respectivement réservés et devront porter le sigle syndical
- d) l'affichage sera effectué librement, et sous leur responsabilité, par les délégués du personnel, le comité d'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et par un des membres de la section syndicale pour les informations qui les concernent respectivement
- e) en ce qui concerne les communications des organisations syndicales, une copie de ces informations sera communiquée à la direction simultanément à l'affichage.

ARTICLE 14 - EVOLUTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES SYNDICATS

Considérant que l'exercice dans l'entreprise d'un mandat syndical ou d'un mandat électif ne doit affecter en rien ni la situation, ni la classification, ni la rémunération, ni la formation, ni les perspectives de carrière de l'intéressé, les dispositions suivantes sont arrêtées :

- a) les entreprises doivent veiller, chaque fois que possible, lors de l'exercice d'une activité découlant de la représentation du personnel impliquant pour les élus et les mandataires une présence partielle à leur poste de travail, à adapter l'organisation du travail afin de permettre l'exercice simultané d'une activité professionnelle et de représentation dans des conditions compatibles avec une évolution de carrière normale
- b) outre l'accès aux actions de formation prévues au plan de formation dans les mêmes conditions que les autres salariés, une attention toute particulière est apportée aux projets de formation des représentants du personnel intégrant aussi bien leurs aptitudes et motivations que les expériences complémentaires qu'ils ont pu acquérir

- c) chaque représentant du personnel bénéficie à sa demande d'un entretien annuel auprès d'un représentant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, relatif à l'évolution de sa situation personnelle.

Lors de cet entretien, en présence de son responsable hiérarchique, il est procédé à l'appréciation de son évolution salariale et professionnelle par rapport à l'évolution de la situation des autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

ARTICLE 15 - PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES SYNDICATS

Tout licenciement d'un délégué du personnel, d'un membre élu au comité d'entreprise ou d'établissement, d'un représentant syndical au comité d'entreprise, d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel au CHSCT est réglé selon les dispositions légales et réglementaires.

Il en est de même pour les anciens représentants du personnel et les candidats aux fonctions électives.

REGLEMENT INTERIEUR

ARTICLE 16 - REGLEMENT INTERIEUR

Chaque entreprise ou établissement (employant au moins 20 salariés) établit son règlement intérieur. Celui-ci doit être soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et transmis à l'inspecteur du travail. Toute note de service portant prescriptions générales et permanentes dans les matières du règlement intérieur est soumise à la procédure.

Pour les matières relatives à l'hygiène, à la sécurité, aux conditions de travail et à l'environnement, le règlement intérieur est soumis pour avis au CHSCT. Il en va de même pour les notes de service relatives aux mêmes matières.

Le règlement intérieur, ses adjonctions et les notes de service relatives à celui-ci sont affichés dans l'établissement.

CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

ARTICLE 17 - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé formation de 12 jours ouvrés. Ce congé est porté à 18 jours pour les animateurs de stages et de sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La demande doit être faite à l'employeur au moins trois semaines à l'avance.

Le congé peut être fractionné, suivant les besoins, par périodes d'une journée.

L'employeur assure le financement des salaires à hauteur de 0,20 ‰ de la masse salariale quel que soit l'effectif de l'établissement.

HYGIENE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 18 - HYGIENE - SECURITE - CONDITIONS DE TRAVAIL

Les mesures concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise ou l'établissement sont arrêtées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ARTICLE 19 - C.H.S.C.T.

Les CHSCT sont régis par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements occupant plus de 300 salariés, les organisations syndicales peuvent désigner un représentant syndical au CHSCT, qui bénéficie d'un crédit d'heures de 5 heures par mois.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à leur mission ; celle-ci sera assurée dans des conditions identiques quels que soient les effectifs de l'établissement, sauf en ce qui concerne la possibilité pour les établissements de moins de 300 salariés, de déduire du montant de la participation au financement de la formation professionnelle continue, et dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, la rémunération des représentants du personnel en formation.

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

ARTICLE 20 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels et par les accords nationaux professionnels du 22 janvier 1985, du 31 mars 1993, du 8 novembre 1994 et du 31 octobre 1995.

A cet égard, les parties signataires tiennent notamment à rappeler :

- que dans l'hypothèse d'une formation professionnelle décidée par l'employeur en vue de promouvoir un salarié dans un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon supérieurs et suivie avec succès, l'entreprise s'engage à promouvoir ce salarié au poste prévu
- que dans l'hypothèse d'une formation professionnelle suivie avec succès sur l'initiative d'un salarié et destinée à lui faire acquérir de nouvelles qualifications, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité dans l'entreprise d'un poste correspondant à ses nouvelles qualifications, à examiner en priorité sa candidature

- que dans l'hypothèse où un salarié a suivi un stage d'adaptation, de perfectionnement ou de prévention, il sera établi à l'issue du stage un bilan de sa formation et il lui sera délivré par l'entreprise une attestation de formation qui devra lui permettre de mieux faire valoir la formation dont il a bénéficié au cours de sa carrière
- que les entreprises veillent à ce que l'anticipation de leurs besoins de formation pour faire face aux changements dans les attentes de la clientèle, à la diversification des productions, aux modifications des modes opératoires, aux exigences de la qualité totale, soit articulée à travers des objectifs pluriannuels qui feront l'objet d'une consultation du comité d'entreprise dans le cadre de la délibération de celui-ci sur le plan de formation et, en l'absence ou en cas de carence du comité d'entreprise, seront portés à la connaissance des délégués du personnel.

En tout état de cause, les parties signataires insistent pour que les salariés non qualifiés aient une place prioritaire dans des parcours de formation réunissant les conditions de réussite d'un parcours de formation conduisant à une qualification plus élevée, favorisant ainsi le déroulement des carrières, et/ou à de meilleures possibilités de redéploiement professionnel. En outre, elles rappellent l'intérêt que représente le dispositif du capital de temps de formation.

Les membres nouvellement désignés de la commission formation professionnelle et qui ne sont pas titulaires par ailleurs d'un mandat électif au comité d'entreprise bénéficient d'un congé global de dix jours par période de deux ans pour leur permettre de se former à la formation professionnelle dans des conditions conformes à la réglementation sur la formation continue. Le congé peut être fractionné suivant les besoins et être pris par périodes non inférieures à une journée. Il est renouvelable tous les deux ans. Le maintien du salaire pendant ce congé est imputé sur la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle.

ARTICLE 21 - APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

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

Les organisations syndicales signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 et par les accords nationaux professionnels du 31 mars 1993, du 8 novembre 1994 et du 31 octobre 1995.

Le barème des salaires des apprentis figure en annexe II à la présente convention.

EGALITE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 22 - EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les principes de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont mis en oeuvre selon les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

ARTICLE 23 - EGALITE ENTRE LES SALAIRES FRANCAIS ET LES SALAIRES ETRANGERS

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les conditions de travail et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 24 - PUBLICITE

A. Communication aux institutions représentatives du personnel

Un exemplaire du texte de la présente convention collective ainsi que ses avenants sera remis aux membres des comités d'entreprise et, le cas échéant, aux membres des comités d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

En outre, l'employeur remet chaque année aux destinataires visés ci-dessus la liste des modifications apportées à la présente convention.

B. Affichage

L'employeur affiche dans les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, un avis comportant l'intitulé de la présente convention collective et des accords collectifs applicables dans l'établissement.

Cet avis précise où les textes sont tenus à la disposition du personnel, ainsi que les modalités propres à permettre aux salariés de l'établissement de les consulter, pendant leur temps de présence sur les lieux de travail.

ARTICLE 25 - PROCEDURE DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION

Pour tout différend collectif qui pourrait naître entre les parties contractantes au sujet de l'application d'une part, et de l'interprétation d'autre part, de la présente convention collective, chacune des parties contractantes peut soumettre le différend à une commission paritaire de conciliation.

La commission paritaire de conciliation comprendra deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes à la présente convention et un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'organisation syndicale représentative des employeurs. Elle pourra être présidée par le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ou son représentant, qui dirigera les débats avec voie consultative.

En cas de différend collectif résultant de l'application de la présente convention collective, la commission se réunira dans les 3 jours ouvrés qui suivront la demande de convocation formulée par écrit par la partie la plus diligente.

Pour l'examen de simples difficultés d'interprétation, la commission se réunira dans les quatre semaines suivant la demande.

Dans l'un et l'autre cas, les travaux de la commission ne pourront se prolonger au-delà du quatrième jour ouvrable qui suit celui de sa première réunion. Dans les 5 jours qui suivent celui de la première réunion, un procès-verbal sera établi sur le champ et signé par les membres de la commission.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation syndicale représentative des employeurs.

L'indemnisation des heures passées par les représentants des organisations syndicales, ainsi que le remboursement des frais seront effectués sur les bases prévues à l'article 6 des clauses générales de la présente convention collective.

Les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne pas prendre de mesures pouvant provoquer une aggravation des relations existantes.

En tout état de cause, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, il pourra être fait le point sur l'application de la présente convention. L'inscription de cette question à l'ordre du jour de la réunion annuelle sur les salaires sera faite par la partie la plus diligente, au moins 15 jours avant la date de ladite réunion.

ARTICLE 26 - AVANTAGES ACQUIS

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés sur le même objet. Seule la disposition la plus favorable s'applique.

ARTICLE 27 - DEPOT DE LA CONVENTION

La présente convention fait l'objet des formalités de dépôt, conformément au Code du Travail. Elle est établie en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes.

ARTICLE 28 - EXTENSION DE LA CONVENTION

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente convention collective.

Fait à Epinal, le 16 mars 1998

Pour la Chambre Patronale des Industries Métallurgiques et Electriques des Vosges
M. Thierry GAGNEZ

Pour le Syndicat des Métaux-Vosges C.F.D.T.
M. Yves LUTTRINGER

Pour le Syndicat de la Métallurgie C.F.E.-C.G.C. des Vosges
M. Henri LAMY

Pour le Syndicat des Métaux-Vosges C.F.T.C.
M. Patrick ZACHLEVNIY

Pour l'Union des Syndicats FORCE OUVRIERE de la Métallurgie des Vosges
M. Léopold POURCHER