

CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURIE ET DES INDUSTRIES CONNEXES DU FINISTERE

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

La présente Convention Collective règle les rapports entre Employeurs et salariés des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Connexes et Similaires.

Entrent dans le champ d'application de la Convention, les Entreprises appartenant aux activités économiques énumérées en annexe II, conformément à l'accord National du 16 janvier 1979 et à ses avenants du 13 septembre 1983 et 2 Juillet 1992 sur le champ d'application des Accords Nationaux de la Métallurgie.

Le champ d'application territorial de la présente Convention s'étend à l'ensemble du département du Finistère.

Article 2 - Salariés visés

Les clauses de la présente Convention Collective s'appliquent aux salariés qui travaillent dans les établissements définis à l'article 1er, même s'ils ne ressortent pas directement par leur profession à la Métallurgie.

Les voyageurs, représentants et placiers ainsi que les ingénieurs et cadres ont leur propre Convention Collective. Ils ne pourront se prévaloir que des dispositions communes figurant dans la présente Convention.

Les conditions particulières de travail de chacune des catégories de salariés sont réglées par les avenants les concernant. Toutefois, les classifications et les conditions de rémunération des salariés dont l'emploi ne figure pas dans les dits avenants devront faire l'objet d'un accord particulier.

Article 3 - Durée - dénonciation - révision

- Durée :

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

· Dénonciation:

Elle pourra être dénoncée à toute époque, soit par l'une des organisations syndicales de salariés signataire ou adhérente, soit par l'Organisation Patronale signataire, avec préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

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

Si la Convention Collective est dénoncée, elle continuera à produire ses effets dans les conditions du code du travail jusqu'à l'entrée en vigueur de la Convention destinée à la remplacer ou à défaut pendant une durée maximale d'un an.

Les mêmes dispositions sont applicables aux avenants à la présente Convention.

Révision :

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision, elle devrait le faire par lettre ordinaire adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Cette demande devrait être accompagnée d'un projet du ou des points dont la révision serait demandée. Dans ce cas, les autres parties contractantes pourraient se prévaloir du même droit.

Un accord sur le texte dont la révision est demandée devra intervenir dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Article 4 - Différends collectifs – conciliation

Les réclamations collectives nées de l'interprétation de la présente Convention qui n'auront pu être réglées au plan des Entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente Convention Collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Patronale signataire.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la Commission de conciliation.

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

Le secrétariat de la Commission est assuré par la Chambre Patronale.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès verbal en est dressé sur le champ, il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès verbal de non conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

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

Article 5 - Avantages acquis

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

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

LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Article 6 - Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes visées par les statuts de leurs syndicats professionnels dans le respect des droits et des libertés du travail.

Les employeurs veilleront à l'application des dispositions du Code du Travail. Il leur est interdit de prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauchage, la formation, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline, l'octroi d'avantages sociaux, le congédiement ou l'avancement et pour l'application de la présente Convention à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale ou association ; le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Les employeurs s'interdisent de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de leur personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Article 7 - Droit syndical

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles du Code du Travail.

L'affichage syndical s'effectue librement et conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les panneaux d'affichage réservés aux communications des organisations syndicales seront apposés à l'intérieur de l'Etablissement, dans des endroits proches de l'entrée ou de la sortie du personnel. Chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet.

Les documents affichés devront porter l'origine de l'organisation Syndicale dont ils émanent.

Les communications seront portées à la connaissance de la direction simultanément à leur affichage.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Article 8 - Autorisation d'absence

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra, dans le cadre de l'année civile, demander au Chef d'Entreprise au moins une autorisation d'absence non rémunérée, afin de pouvoir assister au congrès ou aux réunions statutaires organisées par son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la marche de l'Entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande. A défaut de réponse, dans ce délai, l'accord sera réputé acquis. Cette absence ne sera pas déduite du temps de présence servant au calcul des congés payés.

En matière de congé-éducation, de formation économique sociale et syndicale, les salariés bénéficieront des dispositions du Code du Travail.

Conformément aux articles L122.14.14 et suivants du code du travail, l'employeur occupant au moins onze salariés dans un établissement est tenu de laisser au salarié de son entreprise nominativement désigné par arrêté préfectoral investi de la mission de conseiller un salarié dont le licenciement est envisagé le temps nécessaire à l'exercice de sa mission dans la limite d'une durée qui ne peut excéder quinze heures par mois.

Article 9 - Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire de la métallurgie instituée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps consacré à ces réunions sera payé par l'employeur, comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche de l'entreprise.

Les salariés appelés à participer à une commission définie au 1er alinéa seront indemnisés par leur entreprise de leurs frais de transports sur la base du tarif de la 2ème classe des transports publics.

Une autorisation d'absence non rémunérée, et non imputée sur les droits aux congés payés, sera également accordée au personnel remplissant des mandats dans les Organismes Sociaux à forme paritaire, sur présentation d'une convocation écrite de ces Organismes et suivi d'un justificatif de participation.

REPRESENTANT ELUS DU PERSONNE

Article 10 - Délégués du personnel – nombre

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

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

Le nombre des délégués est fixé conformément aux dispositions du Code du Travail.

Toutefois dans les entreprises de 51 à 99 salariés inclus le nombre de délégués est fixé à 3 titulaires et 3 suppléants.

Dans les établissements de 50 à 99 salariés soumis en outre à l'obligation de constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pendant la durée du défaut d'existence de celui-ci, le nombre de délégué est fixée à quatre titulaires et quatre suppléants.

Article 11 - Préparation des élections

Les organisations syndicales représentatives seront invitées par le Chef d'Entreprise à négocier un protocole d'accord préélectoral pour le renouvellement des délégués du personnel au moins un mois avant l'expiration du mandat en cours.

Ce protocole d'accord préélectoral comprendra notamment :

- le nombre de siège à pourvoir par collège
- la répartition du personnel dans les collèges
- la répartition des sièges
- les modalités pratiques de déroulement du scrutin

Les dates devront être annoncées deux semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement.

D'une manière générale, il sera tenu compte des horaires spécifiques de façon à ce que les opérations de vote se situent pendant la présence simultanée de l'ensemble du personnel.

La liste des électeurs devra être affichée à un endroit permettant une large information du personnel. Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les 3 jours suivant l'affichage.

Article 12 - Bureau de vote

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement ou collège, et du plus jeune, présent à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un salarié électeur du collège concerné mis à la disposition par le Chef d'entreprise. Si le bureau avait à prendre une décision, cet employé aurait simplement voix consultative.

Article 13 - Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isolations.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif pourront être prévus, afin d'éviter toute confusion entre les deux votes.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur travail, notamment pour un déplacement de service, voteront par correspondance.

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

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Article 14 - Comités d'entreprise

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

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 11, 12 et 13 ci-dessus.

Les membres suppléants du C.E. qui assistent à la réunion mensuelle du comité sont rémunérés pour le temps passé à celle-ci. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

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

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 15 - Embauchage

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Les entreprises doivent faire connaître leurs offres d'emploi aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi ainsi qu'à l'Association pour l'Emploi des cadres, pour les cadres.

Elles peuvent, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Les conditions d'engagement sont précisées par écrit.

Toutefois, ces dispositions ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles des Accords Nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

Article 16 - Formation et perfectionnement professionnels

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par le Code du Travail.

Les organisations signataires de la présente convention collective souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par les accords collectifs Nationaux interprofessionnels et professionnels en vigueur.

Article 17 - Taux effectifs garantis annuel et rémunérations minimales hiérarchiques

Les parties signataires de la présente Convention Collective se rencontreront au moins une fois chaque année et chaque fois que la situation économique nécessitera la discussion de nouveaux taux effectifs garantis annuels et la révision de la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques.

Lors de chacune de ces discussions concernant l'un et l'autre objet, les parties fixeront une nouvelle date de réunion et dans l'hypothèse où elles procèdent à la rédaction d'un accord inscriront cette date sur ce document.

Article 18 - Egalité entre les femmes et les hommes

Les parties signataires souscrivent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes défini par l'Accord National Interprofessionnel du 23 Novembre 1989.

Les entreprises pratiqueront obligatoirement, pour un même travail ou pour un travail équivalent l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les difficultés pouvant naître à ce sujet seront soumises à la Commission prévue par l'article 4 des dispositions générales de la présente Convention Collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient attribuer, notamment, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par ladite Convention Collective. Elles bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Les entreprises dans lesquelles des inégalités de traitement existeraient entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et les conditions de travail et d'emploi, adopteront les mesures propres à remédier à cet état.

Article 18 bis - Egalité entre les salariés français et étrangers

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 341.1 et suivants du Code du Travail, les conditions de travail et de rémunération des salariés étrangers devront être les mêmes que celles des salariés français.

Article 20 - Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail, l'aménagement et la répartition de cette durée, sont régis par les dispositions législatives et réglementaires ainsi que les accords nationaux en vigueur.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de réduction progressive et effective de la durée du travail mise en oeuvre par les accords nationaux dans la métallurgie.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 21 - Personnel intérimaire

Les règles générales et spéciales de l'emploi de personnel intérimaire sont définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pendant les missions les conditions d'exécution du travail des intérimaires sont régies par les dispositions d'origines législatives réglementaires ou conventionnelle applicables chez l'utilisateur.

Article 22 - Congés payés

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

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

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

Article 23 - Rupture du contrat de travail

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

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

En cas de licenciement collectif d'ordre économique il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que des clauses des accords collectifs nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi.

Article 24 - Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à appliquer scrupuleusement les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité de travail. Ils veilleront à favoriser, dans la mesure du possible, l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment par le choix des produits et des machines utilisés, et à privilégier, autant que cela est raisonnablement possible, la protection collective par rapport à la protection individuelle.

Les salariés s'engagent à se conformer exactement aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise, dont ils auront été effectivement et régulièrement informés. En particulier ils utiliseront correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention (collectifs ou individuels) mis à leur disposition.

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

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront mis à la disposition des salariés en quantité suffisante, pour une utilisation au cours du travail et sur le lieu de travail.

Les parties signataires conviennent que l'attribution d'indemnités ou la majoration du salaire pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité, laquelle ne peut être recherchée que dans la réduction ou, si possible, la suppression des risques professionnels.

L'attention est appelée sur les dispositions du Code du Travail relatives à la mise à disposition du personnel d'un local de restauration dans les entreprises où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt cinq.

La formation des représentants du personnel au CHS.CT dans les entreprises de moins de 300 salariés est réglée selon les dispositions légales. La durée de la formation est fixée à 4 jours. Les parties signataires conviennent expressément que les sommes consacrées à la rémunération des représentants du personnel en formation dans ces établissements pourront être imputées sur la participation des employeurs au financement de la formation continue dans la limite fixée par le décret du 23 Mars 93.

Article 24 Bis - Travailleurs handicapés

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés sont régies par les dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires considèrent que conformément à l'esprit et à la lettre de la loi, et dans toute la mesure du possible, ils sont tenues de faciliter l'embauche des personnes handicapées plutôt que de payer des pénalités.

Les employeurs faciliteront toutes démarches administratives aux personnes handicapées ainsi que l'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle initiale et permanente.

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 25 - Dépôt de la convention

La présente convention établie en vertu de l'article L 132.1 du Code du Travail sera faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au Secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Brest dans les conditions prévues à l'article L.132.8 du Livre Premier du Code du Travail.

Article 25 bis - Communication de la convention collective

L'employeur est tenu de laisser à la disposition du personnel, un exemplaire de la présente convention collective, et de procurer celle-ci à chaque institution représentative du personnel.

Article 26 - Date d'application

La présente convention collective annule et remplace tous les accords collectifs conclus par les parties avant le 9 avril 1976, pour les entreprises entrant dans son champ d'application à cette date.

Elle ne fait pas obstacle aux accords d'entreprises ou interentreprises qui peuvent avoir été conclus postérieurement à cette date.

A compter du 1er Février 1994, date d'effet de la révision du 26 Novembre 1993, l'application de la présente convention collective aux deux codes APE précédemment exclus du champ d'application ne peut avoir pour objet postérieurement à cette date d'effet dans les établissements dont les codes APE sont intégrés dans le champ d'application de réduire les avantages individuels acquis d'une part et d'autre part, d'annuler les accords d'entreprises ou interentreprises dont les dispositions seraient plus favorables.

Conformément aux dispositions de l'article L132.8 ancien du code du travail, la convention collective dans sa rédaction du 9 avril 1976 prend effet à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du Conseil de Prud'hommes.

Conformément aux dispositions de l'article L132.10 du code du travail, la révision de 1993 de la convention collective prend effet à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Article 27 - Adhésions ultérieures

Toute organisation syndicale de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement qui rentreraient dans son champ d'application territorial et professionnel peuvent adhérer à la présente Convention Collective conformément aux dispositions de l'article L 132.9 du Code du Travail.