DISPOSITIONS GENERALES

			Pages
CHAPITRE 1		**CHAMP D'APPLICATION - NATURE ET VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**	
Article	10	Champ d'application professionnel et territorial	1
	11	Salariés visés	1
	12	Durée - Révision - Dénonciation	1
	13	Date d'application	2
	14	Avantages acquis	2
	15	Dépôt de la convention	2
CHAPITRE 2		**CONTRAT DE TRAVAIL - EMBAUCHE ET RUPTURE**	
Article	20	Embauchage	3
	21	Rupture du contrat de travail	3
CHAPITRE 3		**REMUNERATIONS**	
Article	30	Catégories professionnelles	4
	31	Rémunérations minimales hiérarchiques	4
	32	Garantie territoriale de rémunération effective	4
CHAPITRE 4		**CONDITIONS DE TRAVAIL - PARTICULARITES ET REMUNERATIONS**	
Article	40	Durée du travail	5
	41	Hygiène et sécurité et conditions de travail	5
	42	Jeunes salariés au-dessous de 18 ans	6
	43	Travail des femmes	6
	44	Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	7
	45	Personnes handicapées	7
	46	Travail temporaire	7
CHAPITRE 5		**FORMATION**	
Article	50	Apprentissage	9
	51	Formation et perfectionnement professionnels	9
CHAPITRE 6		**CONGES**	
Article	60	Congés Payés	10
CHAPITRE 7		**REPRESENTATION DU PERSONNEL - LIBERTE D'OPINION**	
Article	70	Droit syndical et liberté d'opinion	11
	71	Autorisation d'absence	11
	72	Panneaux d'affichage	12
	73	Commissions paritaires	12
	74	Nombre des délégués du personnel	13
	75	Préparation des élections	14
	76	Bureau de vote	15
	77	Organisation du vote	15
	78	Comités d'entreprises	15
	79	Différends collectifs - Conciliation	16

CHAPITRE 1er

CHAMP D'APPLICATION - NATURE ET VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DU CHER

ARTICLE 10 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

La présente Convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Connexes et Similaires pour l'ensemble du département du Cher.

Entrent dans le champ d'application les établissements dont l'activité est comprise dans la liste figurant en annexe II.

ARTICLE 11- SALARIES VISES

Sont visés par la présente Convention Collective les salariés travaillant dans les Etablissements définis à l'article 10, même s'ils n'appartiennent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

Les voyageurs, représentants et placiers, ne pourront se prévaloir que des dispositions générales figurant dans la présente Convention.

ARTICLE 12 - DUREE - REVISION - DENONCIATION

a) *DUREE* : la présente Convention est conclue pour une durée d'un an, à compter de la date de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des parties signataires un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée.

b) *REVISION :* au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente Convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu la demande de révision sera réputée caduque.

c) *DENONCIATION :* la Convention pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis d'un mois, par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation sera notifiée par l'organisation syndicale aux autres signataires de la convention et donnera lieu à dépôt auprès de la Direction du Travail.

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décider ni grève, ni lock-out.

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 effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la Convention destinée à la remplacer, ou pendant une durée d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle Convention Collective.

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

ARTICLE 13 - DATE D'APPLICATION

La présente Convention Collective annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Electroniques, Connexes et Similaires du Département du CHER à compter du 15 janvier 1990.

ARTICLE 14 - AVANTAGES ACQUIS

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

De même, celle-ci ne pourra en aucun cas être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Les dispositions de la présente Convention Collective s'imposent aux rapport nés du contrat de travail, sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables pour le salarié que celles de cette Convention.

ARTICLE 15 - DEPOT DE LA CONVENTION

La présente Convention établie en vertu de l'article L.132-1 du Code du Travail sera faite en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires.

Elle sera déposée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Bourges, conformément à l'article L.132-10 du Code du Travail.

CHAPITRE 2

CONTRAT DE TRAVAIL - EMBAUCHE ET RUPTURE

ARTICLE 20 - EMBAUCHAGE

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services de l'Agence Nationale pour l'Emploi (A.N.P.E.).

Ils pourront en outre recourir à l'embauchage direct.

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

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion bénéficiera d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de cette date.

ARTICLE 21 - 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 de l'accord collectif national sur les problèmes généraux de l'emploi.

CHAPITRE 3

REMUNERATIONS

ARTICLE 30 - CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Le classement des professions des salariés et les définitions des fonctions figurent en annexe à la présente Convention (ANNEXE III).

ARTICLE 31 - REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont fixées par les barèmes figurant en annexe à la présente Convention. Elles sont applicables selon les modalités qui figurent à l'Avenant Mensuels de la présente Convention.

ARTICLE 32 - GARANTIE TERRITORIALE DE REMUNERATION EFFECTIVE

Les garanties territoriales de rémunération effective sont fixées par les barèmes figurant en annexe à la présente Convention. Elles sont applicables selon les modalités qui figurent à l'Avenant Mensuels de la présente Convention.

Les garanties territoriales de rémunération effective seront fixées par accord collectif territorial pour les mensuels visés par la présente convention collective territoriale des industries métallurgiques.

Le mensuel, âgé de moins de 18 ans, bénéficiera de la garantie territoriale de rémunération effective fixée pour l'échelon ou le coefficient de leur classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus par l'article 42 de l'avenant Mensuels.

De même, le travailleur handicapé bénéficiera de la garantie territoriale de rémunération effective sous réserve des abattements prévus par voie réglementaire.

La garantie territoriale de rémunération effective ne s'appliquera pas au travailleur à domicile.

CHAPITRE 4

CONDITIONS DE TRAVAIL - PARTICULARITES ET REMUNERATIONS

ARTICLE 40 - DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les Industries des Métaux.

Les parties 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 concernant la métallurgie.

Dans cet esprit, seront appliqués intégralement les accords conclus entre l'UNION des INDUSTRIES METALLURGIQUES et MINIERES, et les organisations syndicales de salariés.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel ou temps choisi sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les industries des métaux.

ARTICLE 41 - HYGIENE ET SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du 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, et en particulier à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention (collectifs ou individuels) mis à leur disposition.

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 la suppression des risques professionnels.

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 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales en vigueur. Dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres de ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les modalités de financement de cette formation sont déterminées par le chef d'entreprise ou d'établissement après information des membres du CHSCT.

La formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT doit avoir pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation doit comporter un caractère théorique et pratique. Elle doit tendre à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

ARTICLE 42 - JEUNES SALARIES AU-DESSOUS DE 18 ANS

Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes mensuels sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes salariés, au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie territoriale de rémunération effective de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement. Cet abattement est fixé à l'article 42 de l'avenant « Mensuels ».

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la Commission prévue à l'article 79 des « Dispositions Générales » de la présente Convention Collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

ARTICLE 43 - TRAVAIL DES FEMMES

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

En cas de changement de poste demandé par le Médecin du Travail, éventuellement après consultation sollicitée par l'intéressée, du fait d'un état de grossesse constaté, celle-ci bénéficiera du maintien jusqu'à son départ en congé de maternité, du salaire réel antérieur à sa grossesse, y compris, le cas échéant, les augmentations générales de salaires qui seraient intervenues depuis. Le CHSCT sera informé de ce changement de poste.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité, ne donnera pas lieu à réduction de rémunération.

ARTICLE 44 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la Commission prévue par l'article 79 des dispositions générales de la présente Convention Collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par ladite Convention Collective. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi, dans le respect des dispositions relatives à la maternité.

ARTICLE 45 - PERSONNES HANDICAPEES

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.

L'application de la garantie territoriale de rémunération aux travailleurs handicapés sera soumise aux dispositions prévues à l'article 32.

ARTICLE 46 - TRAVAIL TEMPORAIRE

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions du Code du travail.

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

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

CHAPITRE 5

FORMATION

ARTICLE 50 - APPRENTISSAGE

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par le Code du Travail.

Les parties signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel sur la Formation et le Perfectionnement professionnels, dont les dispositions devront être intégralement appliquées.

Le barème en pourcentage des salaires des apprentis figure en Annexe IV de la présente convention.

ARTICLE 51 - 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 parties signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel sur la Formation et le Perfectionnement professionnels ainsi que les accords collectifs nationaux intervenus dans les industries des métaux.

CHAPITRE 6

CONGES

ARTICLE 60 - CONGES PAYES

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

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Cependant, les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel autant que possible le 1er mars et au plus tard le 31 mars pour les quatre premières semaines de congés payés, la cinquième semaine étant fixée ultérieurement.

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

CHAPITRE 7

REPRESENTATION DU PERSONNEL - LIBERTE D'OPINION

ARTICLE 70 - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Les parties signataires reconnaissent la liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs, s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un Syndicat, à ne pas 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 l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'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, société coopérative ou de secours mutuel ; le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des travailleurs, ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties signataires 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.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

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

ARTICLE 71 - AUTORISATION D'ABSENCE

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale à laquelle il désire se rendre, devra demander au chef d'entreprise, au moins une semaine à l'avance, une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés afin de pouvoir assister au congrès, ou réunion statutaire annuelle de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise, et sera notifiée dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande. Les parties s'emploieront à réduire au maximum la gêne apportée par ces absences.

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir à l'extérieur de l'entreprise la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, il devra prévenir de son départ avec le délai du préavis habituel, et 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 un emploi équivalent. La demande de réintégration devra être présentée au plus tard dans le mois qui suivra l'expiration du mandat de l'intéressé, et réponse devra lui être donnée dans un délai d'une semaine à compter de la date de réception de cette demande.

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

En matière de congé de formation économique sociale et syndicale, les salariés pourront être admis au bénéfice des dispositions du Code du Travail.

ARTICLE 72 - PANNEAUX D'AFFICHAGE

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

Les panneaux d'affichage, en nombre suffisant, réservés aux communications des organisations syndicales seront apposés à l'intérieur de l'établissement, 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 le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent et être portés à la connaissance de la direction simultanément à leur affichage.

ARTICLE 73 - COMMISSIONS PARITAIRES

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et salariés, le temps de travail perdu 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 de 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 générale de l'entreprise.

ARTICLE 74 - NOMBRE DES 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 titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et par les articles ci-après.

Dans les entreprises répondant à la condition de seuil fixée par la loi, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L.431-1-1 du Code du travail. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale, lorsque l'assistance des délégués du personnel sera assurée par une personne étrangère au personnel de l'entreprise.

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

Le nombre des délégués du personnel prévu à l'article L.423-1 du Code du travail est fixé conformément aux dispositions de l'article R.423-1 du Code du travail, à savoir à la date de signature de la présente convention :

- **de 11 à 25 salariés**	:	un titulaire et un suppléant
- **de 26 à 74 salariés**	:	deux titulaires et deux suppléants
- **de 75 à 99 salariés**	:	trois titulaires et trois suppléants
- **de 100 à 124 salariés**	:	quatre titulaires et quatre suppléants
- **de 125 à 174 salariés**	:	cinq titulaires et cinq suppléants
- **de 175 à 249 salariés**	:	six titulaires et six suppléants
- **de 250 à 499 salariés**	:	sept titulaires et sept suppléants
- **de 500 à 749 salariés**	:	huit titulaires et huit suppléants
- **de 750 à 999 salariés**	:	neuf titulaires et neuf suppléants
- **à partir de 1 000 salariés**	:	un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Par dérogation aux dispositions de l'article R.423-1 du Code du travail, dans les entreprises de moins de deux cents salariés où il est fait application des dispositions de l'article L.431-1-1 du Code du travail, le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit :

- **de 50 à 74 salariés**	:	trois titulaires et trois suppléants
- **de 75 à 99 salariés**	:	quatre titulaires et quatre suppléants
- **de 100 à 124 salariés**	:	cinq titulaires et cinq suppléants
- **de 125 à 149 salariés**	:	six titulaires et six suppléants
- **de 150 à 174 salariés**	:	sept titulaires et sept suppléants
- **de 175 à 199 salariés**	:	huit titulaires et huit suppléants

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou, dans les cas prévus à l'article L.435-1 du Code du travail, dans le cadre de chaque établissement distinct.

ARTICLE 75 - PREPARATION DES ELECTIONS

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

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement réservé pendant la période électorale pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date sera affichée une semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

Les candidatures devront être déposées auprès de la Direction au plus tard six jours francs avant la date fixée pour les élections pour le premier tour, et trois jours pour le second tour sauf autre disposition prévue par le protocole d'accord.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. Les modalités en seront précisées dans le protocole d'accord (vote dans l'entreprise - vote par correspondance).

ARTICLE 76 - BUREAU DE VOTE

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'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 désigné par la Direction. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

ARTICLE 77 - 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 isoloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

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

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.

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

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

ARTICLE 78 - COMITES D'ENTREPRISES

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

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'œuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du Comité.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du Comité, les membres suppléants sont rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Il est précisé toutefois que seuls les membres titulaires ont qualité pour assister aux réunions du Conseil d'Administration.

Pour la préparation de l'organisation des élections, il sera fait application des articles 75-76 et 77.