

CONVENTION COLLECTIVE
des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Électriques
et connexes du département de l'Eure
du 1^{er} juillet 1976
modifiée le 27 janvier 1987

PRÉAMBULE

La Convention collective du 18 décembre 1954 se donnait pour objectif de mettre au point, étape par étape, le statut des travailleurs de la Métallurgie de l'Eure.

Cette nouvelle rédaction de la Convention du 18 décembre 1954 modifiée constitue dans cet esprit, une étape importante dans l'amélioration progressive des conditions de vie et d'emploi de ces travailleurs, notamment par l'unification des statuts des personnels ouvriers et collaborateurs dans les établissements situés dans son champ d'application et ce, conformément à l'Accord national modifié du 10 juillet 1970 sur la mensualisation.

La présente rédaction entend par ailleurs se situer dans les perspectives définies par l'Accord national interprofessionnel du 17 mars 1975.

Des différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique, dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, les Agents de maîtrise et certaines catégories de Techniciens et d'assimilés bénéficient, en outre, des dispositions d'un avenant particulier annexé à la présente Convention collective en application de l'article 15 de l'Accord national du 10 juillet modifié.

Fait à Évreux, le 24 juin 1976.

*Chambre Syndicale des Industries
Métallurgiques, Mécaniques, Électriques et Connexes
du Département de l'Eure.*

Syndicat de la Métallurgie
Force Ouvrière de l'Eure
U.S.F.O.M.E.

Syndicat des Cadres, Agents de
Maîtrise et Techniciens de la
Métallurgie C.F.E. C.G.C. de la
Haute-Normandie S.C.A.M.-T.A.M.

Syndicat de la Métallurgie
C.F.T.C. de l'Eure S.M.E.-C.F.T.C.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

SOMMAIRE

	Articles	pages
– Domaine d'application	1	I/01
– Durée – Dénonciation – Révision	2	I/01
– Droit syndical et liberté d'opinion	3	I/01
– Salarié devenant Permanent syndical	4	I/02
– Panneaux d'affichage	5	I/02
– Autorisation d'absence	6	I/02
– Commissions paritaires	7	I/03
– Nombre des délégués du personnel	8	I/03
– Préparation des élections	9	I/03
– Bureau de vote	10	I/04
– Organisation du vote	11	I/04
– Comités d'Entreprise	12	I/05
– Embauchage	13	I/05
– Rémunérations mensuelles hiérarchiques minimales	14	I/05
– Durée du travail	15	I/06
– Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	16	I/06
– Travail des femmes	17	I/06
– Jeunes de moins de 18 ans	18	I/06
– Travail temporaire	19	I/07
– Congés payés	20	I/07
– Hygiène et sécurité	21	I/07
– Différends collectifs – Conciliation	22	I/08
– Avantages acquis	23	I/08
– Apprentissage	24	I/08
– Accueil et insertion professionnelle	24 bis	I/08
– Formation et perfectionnement professionnels	25	I/08
– Accords spéciaux	26	I/09
– Dépôt de la convention	27	I/09
– Date d'application	28	I/09

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1. — Domaine d'application (*)

La présente Convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Électriques et Connexes du département de l'Eure. Sauf précision contraire, ces clauses s'appliquent à la fois aux salariés hommes et femmes.

Entrent dans le champ d'application de la Convention les entreprises appartenant aux industries susvisées qui figurent, sous les références indiquées en annexe, dans la nomenclature des Activités économiques de l'I.N.S.E.E., étant entendu que lorsqu'un sous-groupe est mentionné, sans que les différentes rubriques qu'il contient soient énumérées, toutes ces rubriques doivent être considérées comme visées par la présente Convention lorsqu'il s'agit de ces mêmes industries.

Les clauses de la présente Convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortent pas directement par leur profession à la Métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

La Convention collective s'applique également au personnel des stations centrales (force, lumière, eau, gaz, air comprimé) annexées, et les infrastructures de transport appartenant aux établissements où s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

En ce qui concerne les Ingénieurs et les Cadres, la Convention collective du 13 mars 1972 et ses Avenants sera appliquée, et se substituera à la Convention collective des Ingénieurs et Cadres des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes du Département de l'Eure en date du 27 mars 1961.

Article 2. — Durée — Dénonciation — Révision

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'ensemble des Organisations Syndicales de salariés signataires ou par l'Organisation syndicale patronale signataire, un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée. La Convention, ainsi reconduite, pourra être dénoncée à toute époque, avec un préavis d'un mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

La lettre de dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet afin que des 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 maximum d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle Convention Collective. Chaque avenant à la présente Convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Au cas où l'une des Organisations syndicales de salariés signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente Convention, l'Organisation syndicale patronale signataire pourra se prévaloir du même droit.

L'Organisation syndicale signataire présentant la demande l'adressera aux autres parties signataires en l'accompagnant de propositions écrites détaillées.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer.

Article 3. — Droit syndical & Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts professionnels afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le

(*) Modifié le 27 janvier 1987.

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, 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 mutuels. 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 Organisations syndicales de salariés 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 des sections syndicales, la désignation de délégués syndicaux et les règles qui définissent l'exercice de leur mandat, ainsi que leur protection, sont régis par les dispositions du Code du Travail.

Article 4. — Salarié devenant permanent syndical (*)

Dans le cas où un salarié, ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira, pendant deux ans et un mois à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'un droit de réintégration dans son emploi, s'il en fait la demande.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

Dans le cas où son emploi ne serait pas disponible, il lui sera offert un emploi équivalent et, s'il n'en existait pas, un autre emploi qu'il serait libre d'accepter ou de refuser.

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.

Par ailleurs, la période de non emploi correspondant à l'exercice de la fonction de permanent syndical ne privera pas l'intéressé du bénéfice des avantages accordés dans l'établissement pendant son absence.

Dans l'hypothèse où l'intéressé estime devoir refuser un emploi d'un niveau inférieur, ou que l'entreprise n'a aucun emploi à lui offrir, il percevra les indemnités qu'il aurait perçues s'il avait été licencié au moment de son congé.

Article 5. — Panneaux d'affichage

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 412-8 du Code du Travail.

Pour l'information de ses adhérents et de l'ensemble du personnel, chaque organisation disposera dans chaque établissement d'un ou de plusieurs panneaux d'affichage.

Le nombre de ces panneaux sera défini par accord entre les représentants syndicaux et la Direction, en tenant compte de l'importance de l'entreprise et de l'implantation de ses locaux.

Ils seront situés à l'intérieur de l'établissement, à proximité des lieux de travail, et devront permettre à chaque membre du personnel de les consulter commodément.

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.

Les communications seront limitées aux informations strictement syndicales et professionnelles. Celles-ci ne devront pas présenter de caractère polémique. Elles seront portées à la connaissance de la Direction simultanément à leur affichage.

Article 6. — Autorisation d'absence

Le salarié, porteur d'une convocation écrite nominative de son Organisation syndicale présentée au moins trois jours à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non

(*) Modifié le 27 janvier 1987.

rémunérée, mais sans effets sur la durée de ses congés payés, afin de pouvoir assister aux assemblées statutaires de son Organisation syndicale.

La réponse sera notifiée aux intéressés dans les 24 heures suivant le dépôt de la demande ; l'autorisation donnant lieu à la délivrance d'un bon de sortie. Dans tous les cas, les parties s'emploieront à réduire les inconvénients qui pourraient résulter de telles autorisations d'absence. Les refus seront notifiés par écrit dans les 24 heures suivant le dépôt de la demande présentée dans les conditions visées au premier alinéa.

Il est recommandé aux entreprises de faciliter l'absence du salarié mandaté par son Organisation syndicale pour la représenter au sein d'un organisme paritaire.

En matière de congé de formation économique, sociale et syndicale, les salariés pourront être admis au bénéfice des dispositions des articles L. 451-1 et suivants et des articles R. 451-1 et suivants du Code du Travail.

Article 7. — Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire au plan départemental, régional ou national, décidée entre Organisations syndicales d'employeurs et de salariés concernées par le champ d'application de la présente Convention, 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, et le remboursement des frais de transport de ces derniers.

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 8. — Nombre des délégués du personnel

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 figurant dans le Code du Travail.

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 sera payé comme temps de travail.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur Organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avvertir la Direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'Organisation patronale. Ces représentants devront pouvoir justifier, si la demande leur en est faite, d'un mandat régulier de leur Organisation.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de onze à vingt cinq salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant ;
toutefois, dans ces entreprises, si le personnel se partage en deux collègues égaux, à un salarié près en plus ou en moins, et si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret, il sera élu deux titulaires et deux suppléants.
- de vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants,
- de cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants,
- de cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants,
- de deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept délégués suppléants,
- de cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants,
- au-dessus : un délégué titulaire et un suppléant supplémentaire par tranche ou fraction de tranche de cinq cents salariés.

Article 9. — Préparation des élections (*)

Conformément à la loi, les Organisations syndicales représentatives seront invitées par le chef d'entreprise à discuter et à négocier les modalités et le processus de déroulement des élections de délégués du personnel par un Protocole d'accord.

La liste des électeurs et des éligibles sera affichée dans l'établissement deux semaines à l'avance.

* Modifié le 27 janvier 1987.

Les réclamations, au sujet de cette liste, devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage.

Un exemplaire du Protocole d'accord et des notes de service relatives aux opérations électorales, seront remis aux Organisations syndicales intéressées. Si celles-ci disposent de plusieurs panneaux d'affichage, en application de l'article 5, il sera remis le nombre de protocoles et d'exemplaires correspondants.

Si les modalités pratiques du scrutin, notamment ses heures d'ouverture et de fermeture, et l'emplacement des bureaux de vote, ne sont pas arrêtées par le Protocole d'accord, elles devront faire l'objet d'une communication par note de service au plus tard une demi-journée avant les élections.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles seront affichées une semaine à l'avance.

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

Les candidatures, au premier et au second tour, devront être déposées auprès de la direction au plus tard six jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le vote a lieu pendant les heures de travail.

Article 10. — 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, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Il sera mis à la disposition de chaque bureau pour l'aider dans toutes les opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, un employé du bureau de paye ou un marqueur. Si le bureau avait à prendre une décision nécessitant un vote, l'employé précité aurait simplement voix consultative.

Article 11. — 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 sera préalablement mise à leur disposition.

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

Ces 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 lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront par correspondance par la poste, dans la mesure où les listes des candidats et par conséquent les bulletins de vote, auront pu leur être adressés en temps utile.

Avec les mêmes modalités que pour le personnel en déplacement de service, le vote par correspondance pourra être prévu, par voie d'accord au sein de l'établissement, pour les salariés absents par suite de maladie ou d'accident du travail. L'accord déterminant les modalités du vote tiendra compte des statistiques d'absentéisme maladie.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance. Sur l'enveloppe extérieure, devront figurer le nom de l'électeur et sa signature.

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.

* Modifié le 27 Janvier 1987.

Article 12. — Comités d'entreprise

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

Dans les entreprises où la référence prévue par l'article L. 432-9 du Code du Travail 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 seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 9, 10 et 11 de la présente convention.

Article 13. — Embauchage

Les employeurs doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence pour l'Emploi leurs offres d'emploi.

Ils pourront en outre recourir à l'embauchage direct, sous réserve de l'accomplissement des formalités prévues par la loi.

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.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de 12 mois pour manque de travail, à la condition qu'ils aient manifesté le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'Établissement. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu au personnel déjà embauché dans une autre entreprise.

A la lettre de licenciement sera joint un exemplaire du présent article.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions de l'Accord National du 25 avril 1973 modifié par l'Avenant du 21 novembre 1974 à l'Accord National Inter-professionnel du 10 février 1969 sur les Problèmes Généraux de l'Emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

Article 14. — Rémunérations mensuelles hiérarchiques minimales (*)

Les barèmes de rémunérations mensuelles hiérarchiques minimales font l'objet de négociations régulières entre les parties signataires de cette Convention collective.

Les rémunérations mensuelles hiérarchiques minimales, ainsi que leurs modalités d'application, sont indiquées dans les barèmes annexés à la présente Convention, sous réserve du chapitre relatif aux jeunes salariés et sous réserve également des dispositions particulières aux Ouvriers et aux Agents de Maîtrise d'Atelier figurant dans les barèmes annexés à la présente Convention.

Les coefficients applicables au titre de l'Accord National du 21 juillet 1975 sur les classifications serviront, dans le champ d'application de la présente Convention collective, à la détermination des rémunérations mensuelles hiérarchiques minimales, par accord collectif territorial fixant une valeur de point unique pour le personnel visé.

La rémunération mensuelle hiérarchique minimale est le salaire au-dessous duquel aucun salarié adulte de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré, compte tenu de la classification, quelle que soit la forme de sa rémunération.

Les rémunérations mensuelles hiérarchiques minimales ne s'appliqueront pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi ; les taux d'abattement seront fixés conformément aux dispositions des articles D. 323-11 à D. 323-16 du Code du Travail, qui réglementent l'abattement de salaires applicable aux handicapés physiques.

L'employeur devra préciser, par écrit à ces salariés, qu'il entend se prévaloir des articles précités, et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

La rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus, ne pourra en aucun cas être inférieure à la rémunération mensuelle hiérarchique minimale de leur catégorie diminuée de 10 %. Le nombre des salariés auxquels pourra s'appliquer cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre des salariés

(*) Modifié le 27 janvier 1987.

employés dans une catégorie déterminée, sauf si ce nombre est inférieur à dix ou s'il s'agit d'une catégorie réservée par l'Administration aux bénéficiaires des textes légaux relatifs à l'emploi obligatoire des pensionnés de guerre ou à l'emploi et au reclassement des travailleurs handicapés.

Article 15. — Durée du travail (*)

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les industries des métaux.

Dans cet esprit seront appliqués intégralement les accords conclus entre l'Union des Industries Métallurgiques et Minières et les Organisations syndicales de salariés, notamment l'accord national du 23 février 1982 (**)

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions du Code du Travail.

Article 16. — Égalité de rémunération 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 de rémunération entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 140-2 et suivants, et des articles R. 140-1 et suivants 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 22 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 et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Article 17. — Travail des femmes (*)

Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires assurant la protection de la salariée en état de grossesse, sous réserve de ce qui est prévu à l'article 22 de l'Avenant n° 1.

Article 18. — Jeunes de moins de 18 ans

Les conditions particulières de travail des Jeunes de moins de 18 ans dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi. Il est expressément rappelé qu'ils doivent être soumis tous les trois mois à un examen médical.

Les jeunes mensuels au-dessous de 18 ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie de la rémunération mensuelle hiérarchique minimale du niveau et de l'échelon de l'emploi auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'Établissement.

Ces abattements sont les suivants :

	16 à 17 ans	17 à 18 ans
A l'embauche	10 %	5 %
Après 6 mois de pratique dans l'établissement	0 %	0 %

Dans tous les cas où les jeunes mensuels de moins de 18 ans effectuent de façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des

(*) Modifié le 27 janvier 1987.

(**) Voir *infra* chapitre V.

adultes, ces jeunes mensuels sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

De la même façon, les jeunes mensuels de moins de 18 ans sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte de leur catégorie professionnelle, s'ils justifient d'une capacité professionnelle suffisante.

Article 19. — Travail temporaire

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

Pour faire face à un surcroît momentané d'activité, qui requiert un complément de main-d'œuvre qu'elles n'ont pas le temps matériel de former, les entreprises peuvent recourir à l'emploi de personnel intérimaire.

De la même façon, elles peuvent recourir à l'embauche temporaire pour faire face à des à-coups de production, sans que jamais le recours à cette main-d'œuvre puisse devenir la règle sur laquelle repose le fonctionnement des entreprises.

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 du 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, des jeunes et des étrangers. 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.

Les entreprises s'efforceront de limiter l'usage des contrats à durée déterminée.

Article 20. — Congés payés

Les congés payés sont réglés conformément à la loi, sous réserve des dispositions figurant à l'Avenant N° 1.

Article 21. — Hygiène & Sécurité (*)

Les problèmes d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail sont examinés par la Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires qui s'y rapportent, notamment les articles L 236-1 et R 236-1 et suivants du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositions de sécurité ou de prévention que l'employeur doit tenir à leur disposition.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, le chef d'entreprise pourra organiser des actions de formation en tenant compte des besoins de prévention relatifs à l'établissement concerné.

Même si la rémunération mensuelle hiérarchique minimale et la rémunération individuelle fixée par le contrat de travail, ainsi que la norme de production si elle existe, tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, sans préjudice des dispositions particulières de l'Avenant applicable à l'intéressé, les organisations signataires de la présente Convention rappellent que des majorations ou indemnités ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité.

Lorsque l'installation d'un réfectoire n'est pas rendue obligatoire par l'article R. 232-17 du Code du Travail, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir, dans la mesure du possible, et en l'absence de cantine, qu'il soit mis à la disposition du personnel appelé à prendre ses repas sur place un local chauffé comportant des tables et des sièges en nombre suffisant, eau potable et chauffe-plats.

L'employeur mettra à la disposition du C.H.S.C.T. ou s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, les textes relatifs à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

(*) Modifié le 27 janvier 1987.

Article 22. — Différends collectifs — Conciliation

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le 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 d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre syndicale des Industries Métallurgiques de l'Eure.

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 syndicale de la Métallurgie de l'Eure.

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.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente Convention, les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève, ni lock-out.

Article 23. — 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.

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

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

Article 24. — Apprentissage (*)

Les organisations syndicales signataires de la présente Convention collective souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié par l'avenant du 21 septembre 1982, et reprise par l'accord collectif intervenu dans les industries des métaux le 22 janvier 1985.

Article 24 bis. — Accueil et insertion professionnelle (*)

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à tout mettre en œuvre pour que l'annexe du 26 octobre 1983 à l'accord national inter-professionnel du 9 juillet 1970 modifié, puisse donner lieu à des réalisations significatives en ce qui concerne l'accueil et l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises de la Métallurgie.

Article 25. — Formation et perfectionnement professionnels (*)

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les articles L. 900-1 et suivants, les articles R. 910-1 et suivants et les articles D. 910-1 et suivants du Code du Travail.

Les organisations signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de formation et

(*) Modifié le 27 janvier 1987.

de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié par les avenants du 30 avril 1971, du 9 juillet 1976, du 21 septembre 1982 et du 15 juillet 1986, ainsi que par les accords collectifs nationaux intervenus dans les industries des métaux le 11 avril 1973, 10 mars 1983 et 22 janvier 1985.

Article 26. — Accords spéciaux

Les dispositions de la présente Convention ne constituent qu'un minimum et ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle aux accords qui pourraient être conclus sur le plan de la région, de la localité ou de l'établissement.

Article 27. — Dépôt de la convention (*)

La présente Convention, établie en vertu de l'article L. 132-10 du Code du Travail, sera faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi d'Évreux et au secrétariat du Conseil des Prud'hommes d'Évreux.

Les employeurs fourniront les exemplaires de cette Convention collective dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 28. — Date d'application

La présente rédaction de cette Convention collective annule et remplace celle du 18 décembre 1954 ainsi que ses avenants et annexes.

(*) Modifiés le 27 janvier 1987.