

# **CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LA MAYENNE**

## **DISPOSITIONS COMMUNES**

---

### **SOMMAIRE**

#### **GENERALITES**

- Article 1. - Champ d'application professionnel
- Article 2. - Salariés visé
- Article 3. - Durée et dénonciation de la Convention collective
- Article 4. - Révision
- Article 5. - Différends collectifs - Conciliation
- Article 6. - Avantages acquis

#### **LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL**

- Article 7. - Liberté d'opinion et liberté syndicale
- Article 8. - Droit syndical
- Article 9. - Autorisations d'absences pour motif syndical
- Article 10. - Commissions paritaires
- Article 11. - Salarié devenant permanent syndical
- Article 12. - Panneaux d'affichage syndical
- Article 13. - Comité d'entreprise
- Article 14. - Délégués du personnel
- Article 15. - Préparation des élections
- Article 16. - Bureau de vote
- Article 17. - Organisation du vote
- Article 18. - Vote par correspondance
- Article 19. - Dépouillement - Procès-verbal
- Article 20. - Exercice des fonctions représentatives

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

- Article 21. - Embauchage
- Article 22. - Apprentissage
- Article 23. - Formation et perfectionnement professionnels
- Article 24. - Salaires minimaux garantis
- Article 25. - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- Article 26. - Jeunes salariés au-dessous de 18 ans
- Article 27. - Durée du travail
- Article 28. - Travail temporaire
- Article 29. - Congés payés
- Article 30. - Conditions particulières du travail des femmes
- Article 31. - Personnes handicapées
- Article 32. - Hygiène et sécurité
- Article 33. - Rupture du contrat de travail

## **PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI**

- Article 34. - Sécurité de l'emploi - Licenciements collectifs - Chômage partiel

## **DISPOSITIONS DIVERSES**

- Article 35. - Dépôt de la convention - Adhésion
- Article 36. - Date d'application

## **ANNEXE**

### **Champ d'application professionnel**

# CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LA MAYENNE

## DISPOSITIONS COMMUNES

---

### GENERALITES

#### Art. 1. - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

1. La présente convention, établie en vertu de l'article L. 132-1 du code du travail, règle sur le territoire du département de la Mayenne les rapports de travail entre les employeurs et le personnel salarié des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, connexes et similaires.
2. Entrent dans le champ d'application de la convention les entreprises et établissements appartenant aux industries susvisées dont l'activité est comprise dans la liste figurant en annexe.
3. Sont également inclus dans le champ d'application les établissements annexes, notamment les stations centrales (force, lumière, eau, gaz et air comprimé) et les infrastructures de transport appartenant aux entreprises où s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

#### Art. 2. - SALARIES VISES

1. Les clauses de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des salariés des établissements définis à l'article premier y compris ceux qui ne ressortent pas directement, par leur profession, de la métallurgie.
2. Des avenants à la présente convention fixent les dispositions particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

#### Art. 3. - DUREE ET DENONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1. La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature.
2. A défaut de dénonciation, par l'une des parties contractantes, un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra pour une durée indéterminée.
3. La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque, avec un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.
4. Si la convention collective est dénoncée, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer, ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle, pendant une durée d'un an, sauf accord prévoyant une durée plus longue.

**Art. 4. - REVISION**

Au cas où l'une des organisations signataires ou adhérentes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention dans les mêmes formes que ci-dessus, les autres organisations pourront se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à la 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.

**Art. 5. - DIFFERENDS COLLECTIFS-CONCILIATION**

1. Les différends collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auront pu être réglés sur le plan des entreprises seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.
2. La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective ou adhérentes et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques et connexes de la Mayenne.
3. Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.
4. La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder cinq 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 sa première réunion pour examiner l'affaire.
5. 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.
6. La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.
7. Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, les parties signataires s'engagent à rechercher toute solution au litige et ne pas aggraver les relations existantes entre elles avant la fin de la procédure de conciliation.

#### **Art. 6. - AVANTAGES ACQUIS**

1. Il sera fait application des clauses de tout accord collectif, applicable à l'établissement, 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.
2. 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.
3. Les dispositions de la présente convention collective s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs de travail sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les salariés que celles de cette convention.

### **LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL**

#### **Art. 7. - LIBERTE D'OPINION ET LIBERTE SYNDICALE**

1. Les organisations signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions du code du travail.
2. L'entreprise étant un lieu de travail dont la stricte neutralité doit être respectée, 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, raciale ou du sexe pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'offre d'emploi, l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, 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 ou à rencontre 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.
3. 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 au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.
4. Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus ne doit pas avoir pour conséquences des actes contraires aux lois.

**Art. 8. - DROIT SYNDICAL**

1. L'exercice du droit syndical dans les entreprises est réglementé par les articles L. 412-1 et suivants, R. 412-1 et suivants et D. 412-1 du code du travail.
2. Conformément à l'article L. 412-9 du code du travail dans les établissements où sont occupés 200 salariés, un local commun, suffisamment équipé et convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, est mis à la disposition des sections syndicales. Dans les établissements d'au moins 1.000 salariés un local est mis à la disposition de chaque section syndicale.

**Art. 9. - AUTORISATIONS D'ABSENCES POUR MOTIF SYNDICAL**

1. Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales signataires de la présente convention ou adhérentes, et dans la limite de deux salariés par établissement, pourront bénéficier d'autorisations d'absences non rémunérées, accordées après un préavis au moins d'une semaine, pour assister, au plus deux fois par an, aux congrès statutaires desdites organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci et ce, à condition que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la production.
2. Au cas où des salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par des textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absences non rémunérées leur seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions.
3. Les salariés pourront bénéficier de congés éducation, dans les conditions précisées par les articles L. 451-1 et suivants et R. 451-1 et suivants du code du travail.
4. Ces absences autorisées n'auront aucune répercussion sur les droits aux congés payés annuels.

**Art. 10. - COMMISSIONS PARITAIRES**

Les salariés participants à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés seront indemnisés du temps de travail perdu qui leur sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, sous réserve que soient respectées les règles arrêtées d'un commun accord par lesdites organisations, notamment sur le nombre de salariés appelé à y participer, et que les salariés aient préalablement informé leurs employeurs.

**Art. 11. - SALARIE DEVENANT PERMANENT SYNDICAL**

1. 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'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent.
2. La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.
3. 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.

#### **Art. 12. - PANNEAUX D'AFFICHAGE SYNDICAL**

1. Dans chaque établissement, suivant son importance, des panneaux d'affichage distincts seront réservés aux communications syndicales, à celles des délégués du personnel et celles du comité d'entreprise.
2. Les panneaux seront apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit apparent, de préférence sur les lieux de passage du personnel. Ils seront mis à la disposition des intéressés suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.
3. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement conformément à l'article L 412-8 du code du travail.
4. Le contenu des communications affichées est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.
5. Conformément aux dispositions de l'article L. 422-4 du code du travail, les communications des délégués du personnel devront se rapporter exclusivement aux renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel.
6. Les communications des sections syndicales doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail. Un exemplaire de ces communications doit être transmis au chef d'entreprise ou à son représentant simultanément à leur affichage.

#### **Art. 13 - COMITE D'ENTREPRISE**

1. Pour le fonctionnement des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.
2. L'absence, dans certaines entreprises, de la référence prévue à l'article L.432-9 du code du travail ne fait pas obstacle à la création d'activités sociales et culturelles par accord entre l'employeur et les membres du comité.
3. Lorsqu'ils assistent aux réunions mensuelles du comité, les membres suppléants sont rémunérés pour le temps passé à cette réunion : ce temps leur est payé comme temps de travail conformément aux articles L. 433-1 et L.434-1.
4. Lorsque les membres suppléants ou des salariés non élus seront appelés à siéger dans des commissions du C.E., un contingent d'heures, rémunérées comme temps de travail, leur sera accordé. Le nombre de ces heures allouées et le nombre des commissions seront déterminés en accord avec le président du comité.
5. -Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 15, 16, 17, 18, et 19 des présentes dispositions.

6. - Le nombre des membres des comités d'entreprise est fixé comme suit :

de	50	à 74	salariés :	3	titulaires	et	3	suppléants
de	75	à 99	salariés :	4	titulaires	et	4	suppléants
de	100	à 399	salariés :	5	titulaires	et	5	suppléants
de	400	à 749	salariés :	6	titulaires	et	6	suppléants
de	750	à 999	salariés :	7	titulaires	et	7	suppléants
de	1.000	à 1.999	salariés :	8	titulaires	et	8	suppléants
de	2.000	à 2.999	salariés :	9	titulaires	et	9	suppléants
de	3.000	à 3.999	salariés :	10	titulaires	et	10	suppléants
de	4.000	à 4.999	salariés :	11	titulaires	et	11	suppléants
de	5.000	à 7.499	salariés :	12	titulaires	et	12	suppléants
de	7.500	à 9.999	salariés :	13	titulaires	et	13	suppléants
à	partir de	10.000	salariés	15	titulaires	et	15	suppléants

#### Art. 14 - DELEGUES DU PERSONNEL

1. Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et les dispositions conventionnelles ci-après.
2. Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret. Le délégué titulaire disposera dans la limite de cinq heures rémunérées par mois, du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.
3. Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Au cas où cette assistance serait assurée par une personne étrangère au personnel de l'établissement, ils devront préalablement en avertir la direction. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. Dans ce cas l'employeur pourra, de son côté, se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.
4. Le nombre des membres est fixé comme suit :

de	11	à	25	salariés :	1	titulaire et	1	suppléant
de	26	à	74	salariés :	2	titulaires et	2	suppléants
de	75	à	99	salariés :	3	titulaires et	3	suppléants
de	100	à	124	salariés :	4	titulaires et	4	suppléants
de	125	à	174	salariés :	5	titulaires et	5	suppléants
de	175	à	249	salariés :	6	titulaires et	6	suppléants
de	250	à	499	salariés :	7	titulaires et	7	suppléants
de	500	à	749	salariés :	8	titulaires et	8	suppléants
de	750	à	999	salariés :	9	titulaires et	9	suppléants
à	Partir de	1.000	salariés :	un délégué titulaire et un suppléant en plus par tranche de 250 salariés				

#### **Art. 15 - PREPARATION DES ELECTIONS**

1. Au moins un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction, les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à le rencontrer en vue de la discussion et de la signature d'un protocole d'accord.
2. Ce protocole d'accord, qui sera affiché au moins deux semaines avant la date du premier tour de scrutin à un emplacement prévu à cet effet pendant la période des opérations électorales, concernera notamment le nombre de collèges électoraux la répartition du personnel dans les collèges et des sièges entre les catégories du personnel, les dates et heures des deux tours éventuels du scrutin.
3. La liste des électeurs sera également affichée au moins deux semaines avant la date du premier tour de scrutin.
4. Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.
5. Lorsque, conformément aux dispositions légales un deuxième tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs seront affichées une semaine à l'avance.
6. Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.
7. Les candidatures aux premier et second tours devront être déposées auprès de la direction au plus tard trois jours francs avant la date fixée pour les élections, ou sept jours francs dans le cas où le vote par correspondance a lieu d'être organisé conformément aux stipulations de l'article 18 ci-dessous.
8. La liste des candidats sera affichée par la direction, le lendemain de son dépôt par les organisations syndicales.
9. Liberté entière est laissée aux organisations syndicales représentatives dans l'établissement pour la présentation de la liste de leurs candidats. Des listes incomplètes pourront être présentées.
10. Le vote a lieu pendant les heures de travail sans qu'il puisse en résulter une réduction de la rémunération.

#### **Art. 16. - BUREAU DE VOTE**

1. Sauf accord préalable différent, passé entre la direction et les organisations syndicales, chaque bureau électoral sera composé de trois électeurs : les deux plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.
2. Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du bureau de paye ou un marqueur. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

#### **Art. 17. - ORGANISATION DU VOTE**

1. 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 mise à leur disposition.
2. Les bulletins ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme et d'une même couleur pour toutes les listes en présence, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à mettre en place les isolements.
3. 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 et enveloppes de couleur différente ou présentant un signe distinctif devront être prévus.
4. En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, vingt-quatre heures à l'avance, par bureau, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales. Y assisteront également les délégués syndicaux. Pour tous ces salariés, le temps ainsi passé sera rémunéré comme temps de travail.

#### **Art. 18. - VOTE PAR CORRESPONDANCE**

1. Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite de toute absence légalement ou conventionnellement motivée, devront pouvoir voter par correspondance, dans des conditions prévues par le protocole d'accord de l'établissement.
2. Dans ce cas tous les éléments indispensables pour les élections seront communiqués en temps utile.
3. Le vote par correspondance, pour être valable, aura lieu obligatoirement dans les conditions suivantes :
  - a) le bulletin de vote concernant les titulaires sera placé dans une enveloppe
  - b) le bulletin de vote concernant les suppléants devra obligatoirement être mis dans une seconde enveloppe de la couleur du bulletin ou portant l'inscription "suppléants"
  - c) ces deux enveloppes seront placées dans une troisième qui devra porter au verso les mentions ci-après :
    - élections des.... ("Membres du comité d'entreprise", ou "délégués du personnel" suivant le cas)
    - scrutin du ..... collège.....
    - nom et prénom de l'électeur.....
    - adresse.....
    - signature
  - d) cette dernière enveloppe préalablement timbrée par l'employeur devra comporter l'adresse de l'établissement où doit se dérouler le vote.
4. - 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.

**Art. 19. - DEPOUILLEMENT- PROCES-VERBAL**

1. Le dépouillement du vote aura lieu dès la clôture du scrutin.
2. Les résultats du scrutin seront consignés dans un procès-verbal établi en plusieurs exemplaires, signés par les membres du ou des bureaux de vote. Des exemplaires seront remis aux élus et aux organisations syndicales, un exemplaire restant entre les mains de la direction.
3. Il sera également procédé à l'affichage des résultats, dès le lendemain.

**Art. 20. - EXERCICE DES FONCTIONS REPRESENTATIVES**

L'exercice des fonctions représentatives est régi par le code du travail de façon différenciée pour :

- le C.H.S.C.T.
- les délégués du personnel
- les délégués syndicaux
- le comité d'entreprise.

**CONTRAT DE TRAVAIL****Art. 21. - EMBAUCHAGE**

1. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs notifieront, aux Services de l'Agence Nationale pour l'Emploi, tous les emplois vacants dans leur entreprise ainsi que leurs besoins en personnel ; ils porteront à la connaissance des salariés ces informations.
2. Ils pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct.
3. Lorsqu'une entreprise, dont la marche est sujette à des fluctuations, procédera à des réembauchages, il sera fait appel, par priorité, à qualités professionnelles égales et dans la mesure des possibilités de l'exploitation, aux salariés licenciés précédemment pour manque de travail.
4. Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main d'oeuvre.
5. Chaque embauchage peut être précédé d'un essai professionnel dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme. Les conditions d'exécution de l'essai professionnel sont définies dans les avenants respectifs.
6. Si l'essai se révèle négatif, pour un poste déterminé, mais décèle des aptitudes suffisantes pour un autre, l'employeur donnera la possibilité au demandeur, dans la mesure des besoins de l'exploitation, d'exercer dans cet autre poste.
7. Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.
8. L'âge ou le sexe d'un postulant ne saurait constituer en soi un obstacle à la prise en considération de sa candidature.
9. Les employeurs s'engagent à ne pas intervenir pour faire obstacle à la mobilité de la main d'oeuvre.

## **Art. 22. - APPRENTISSAGE**

1. Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par :
  - les articles L 115-1 et suivants du code du travail
  - les articles R 115-1 et suivants du code du travail
  - les articles D 117-1 et suivants du code du travail
2. Les dispositions de l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 où des accords éventuels y faisant suite, en matière de première formation, doivent également être appliquées.

## **Art. 23. - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS**

La formation et le perfectionnement professionnels sont définis par le code du travail et les accords paritaires en vigueur.

## **Art. 24. - SALAIRES MINIMAUX GARANTIS**

1. Les rémunérations minimales garanties sont fixées par les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques figurant en annexe à la présente convention et sont applicables selon les modalités précisées par avenant à ladite convention.
2. La rémunération minimale garantie est le salaire annuel, voire mensuel, au-dessous duquel aucun salarié, travaillant normalement, ne peut être rémunéré, en fonction de son classement hiérarchique dans la classification, quelle que soit la forme de la rémunération.
3. Les barèmes des rémunérations minimales peuvent ne pas être applicables à certains travailleurs handicapés dont l'activité professionnelle est notoirement diminuée. L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés s'il entend se prévaloir des dispositions des articles L. 323-6 et D. 323-13 du code du travail et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération. Les abattements éventuels ne concernent pas le calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 16 de l'avenant B.

## **Art. 25. - EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

1. 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.
2. Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, la classification, le coefficient et le salaire prévu par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

### **Art. 26. - JEUNES SALARIES AU-DESSOUS DE 18 ANS**

1. Les conditions particulières de travail des jeunes salariés dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.
2. Les jeunes salariés au-dessous de 18 ans et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont les mêmes garanties de salaire que le personnel adulte.
3. Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis à une surveillance médicale particulière.

### **Art. 27. - DUREE DU TRAVAIL**

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

### **Art. 28. - TRAVAIL TEMPORAIRE**

1. L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L. 124-1 et suivants des articles R. 124-1 et suivants du code du travail.
2. 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.
3. 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 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.

### **Art. 29. - CONGES PAYES**

1. Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la loi.
2. La période des congés payés, sauf usage d'établissement en étendant la durée, s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Cependant, les congés d'ancienneté pourront être pris en dehors de cette période.
3. Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1er mars de chaque année.
4. Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard deux mois avant l'ouverture de cette période. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard deux mois avant la date prévue pour le début de son congé.

### **Art. 30. - CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL DES FEMMES**

1. Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi, notamment les articles L. 122-25 et suivants et R. 122-9 et suivants du code du travail relatifs à la protection de la maternité.
2. Comme il est prévu à l'article L. 122-25-1, en cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficiera du maintien de son salaire effectif antérieur.

### **Art. 31. - PERSONNES HANDICAPEES**

1. 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, et, plus spécialement aux dispositions instituées à ce sujet par la loi du 10 juillet 1987 et mise en oeuvre par ses décrets d'application.
2. L'application des rémunérations et salaires minimaux garantis aux travailleurs handicapés sera soumise aux dispositions prévues à l'article 24-3 ci-dessus.

### **Art. 32. - HYGIENE ET SECURITE**

1. Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives ou réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.
2. Les employeurs mettront à la disposition du personnel les moyens matériels suffisants pour que les salariés exposés à des risques puissent travailler dans des conditions de sécurité satisfaisantes.
3. Les employeurs s'efforceront d'améliorer les conditions techniques dans lesquelles travaillent parfois certains salariés. Ils chercheront à améliorer les dispositifs de ventilation et d'aération des locaux fermés et ceux de protection des salariés travaillant à proximité des postes dangereux.
4. Les employeurs veilleront à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et rechercheront, en accord avec les délégués du personnel et les membres des C.H.S.C.T, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Ils tiendront compte dans la mesure du possible des suggestions des délégués et des membres des C.H.S.C.T.
5. De leur côté, les salariés devront utiliser correctement les moyens de sécurité et de protection mis à leur disposition.
6. Les consignes de sécurité s'imposant à tous, le travail sera organisé et exécuté de façon à les respecter. Les consignes concernant les installations particulières seront affichées à proximité de celles-ci.
7. 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 appliqueront strictement les mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, les mesures nécessaires seront prises en accord avec le C.H.S.C.T. pour réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre desdits produits.
8. Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle (vestiaires avec lavabos, douches) conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci, notamment l'article R. 232-2-5 du code du travail.

9. Le nettoyage des locaux sera effectué d'une manière régulière, conformément aux articles R. 232-1 et R 232-12 du code du travail.
10. Les W.C et urinoirs placés dans les locaux de travail seront isolés de manière que le personnel ne soit pas incommodé ; ils seront bien aérés et facilement lavables.
11. Conformément aux dispositions de l'article R. 232-4 du code du travail, tous les salariés ont le droit de disposer d'un siège à leur poste de travail lorsque l'exécution du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

### **Art. 33. - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

1. Le contrat de travail fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes. La partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra respecter le délai de préavis tel qu'il est défini dans les avenants respectifs.
2. 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.
3. En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application non seulement des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, mais aussi des clauses des accords collectifs nationaux, interprofessionnels et professionnels, sur les problèmes généraux de l'emploi, dont il est fait mention ci-dessous.

## **PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI**

### **Art.34. - SECURITE DE L'EMPLOI - LICENCIEMENTS COLLECTIFS – CHOMAGE PARTIEL**

1. Dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un ralentissement notable d'activité, la direction devra, au préalable, consulter le comité d'établissement ou d'entreprise, et les délégué syndicaux, dans les conditions prévues par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, ou, s'il n'existe pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel, sur les mesures qu'elle compte prendre, telles que : réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire, licenciement collectif, fermeture.
2. Pour tous les problèmes concernant l'emploi, les licenciements collectifs d'ordre économique et les mutations et reclassements qui en découlent, et, en général, tous les problèmes faisant l'objet de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, modifié, et de l'accord national de la métallurgie du 12 juin 1987 modifié.
3. Pour ce qui concerne l'indemnisation du chômage partiel, il y a lieu de se référer à l'accord national interprofessionnel modifié en date du 21 février 1968.

## **DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Art. 35. - DEPOT DE LA CONVENTION - ADHESION**

1. La présente convention sera établie 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 Laval.
2. Toute organisation syndicale non signataire de la présente convention pourra adhérer ultérieurement, par simple déclaration au secrétariat du conseil de prud'hommes de Laval, et dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée à chacune des organisations signataires de la convention.

### **Art. 36. - DATE D'APPLICATION**

1. La présente convention collective annule et remplace tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de la Mayenne.
2. Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, elle est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes.