

DISPOSITIONS GENERALES

Index alphabétique

Articles		Pages
-A-		
19	Apprentissage	10
9	Autorisation d'absence	5
5	Avantages acquis	3
-B-		
13	Bureau de vote	7
-C-		
22	Catégories professionnelles	11
1	Champ d'application	1
18	Comités d'entreprise	9
30 bis	Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	14
10	Commissions paritaires	5
28	Congés payés	13
-D-		
33	Date d'application	15
4	Différends collectifs - Conciliation	2
11	Délégués du personnel	5
32	Dépôt de la Convention	15
16	Dépouillement - Procès-verbal	8
8	Droit syndical	4
3	Durée - Dénonciation et révision de la convention collective	1
26	Durée du travail	12
-E-		
24	Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	11
21	Embauchage	10

.../...

Articles	Pages
-F-	
20 Formation et perfectionnement professionnels	10
-H-	
30 Hygiène et sécurité - Conditions de travail	14
-J-	
25 Jeunes salariés au-dessous de 18 ans	12
-L-	
6 Liberté d'opinion et liberté syndicale	3
-O-	
14 Organisation du vote	7
-P-	
17 Panneaux d'affichage des élus du personnel	9
12 Préparation des élections	6
-R-	
23 Rémunérations minimales hiérarchiques	11
31 Rupture du contrat de travail	15
-S-	
7 Salarié devenant permanent syndical	4
2 Salariés visés	1
-T-	
29 Travail des femmes	13
27 Travail temporaire	12
29 bis Travailleurs handicapés	13
-V-	
15 Vote par correspondance	8

DISPOSITIONS GENERALES

-oOo-

CHAMP D'APPLICATION

Article 1 -

La présente Convention règle les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, d'une part, et d'autre part leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel figurant en annexe.

Dans les articles de la présente Convention, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique : "MENSUELS", à défaut de précision contraire.

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

Le champ d'application territorial de la présente Convention s'étend au département de la Sarthe.

SALARIES VISES

Article 2 -

Sont visés par la présente Convention Collective les salariés travaillant dans les établissements définis à l'article 1er, 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 V.R.P. ne pourront se prévaloir que des dispositions communes regroupées dans le chapitre "DISPOSITIONS GENERALES".

DUREE - DENONCIATION ET REVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 3 -

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires, soit par l'organisation patronale signataire.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis d'un mois, notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des organisations signataires.

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne déclencher ni grève ni lock-out ayant pour motif cette dénonciation.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra comporter un nouveau projet de la Convention Collective.

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 de la présente Convention Collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Au cas où l'une des organisations syndicales signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente Convention, l'organisation patronale signataire pourra se prévaloir du même droit, et réciproquement.

Des 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 le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Toute organisation syndicale représentative qui n'est pas signataire de la présente Convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par la loi.

DIFFERENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

Article 4 -

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 deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente Convention Collective, et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par l'Union Patronale de la Métallurgie.

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

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

Le Secrétariat de la Commission est assuré par l'Union Patronale de la Métallurgie.

La Commission Paritaire de Conciliation, saisie par la partie en cause 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 celles-ci 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 déclencher ni grève ni lock-out.

AVANTAGES ACQUIS

Article 5 -

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

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

LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Article 6 -

Les parties contractantes 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 les activités syndicales ou mutualistes, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, à une ethnie, une nation, de l'origine sociale ou raciale, ou de la situation de famille, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement,

d'avancement et, par 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. Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de l'exercice d'activités syndicales conformes à la législation en vigueur et de l'exercice normal du droit de grève.

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.

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.

Salarié devenant permanent syndical

Article 7 -

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la 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.

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

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ, dans l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté.

Droit syndical

Article 8 -

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

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

Autorisation d'absence

Article 9 -

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée dès réception et au plus tard au moins trois jours à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au Congrès de son organisation syndicale.

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

Commissions paritaires

Article 10 -

Au cas où des salariés participeraient à une Commission Paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de 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 des salariés appelés à y participer.

Les salariés visés au paragraphe précédent seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces Commissions.

Les salariés visés à l'article 9 et au présent article devront s'efforcer, en accord avec leurs employeurs, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les délégations de salariés comprendront chacune au maximum cinq personnes, non compris le représentant syndical.

REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL

Délégués du personnel

Article 11 -

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

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés il pourra être désigné un titulaire et un suppléant, si la majorité le réclame. Il disposera de 5 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avertir la direction au moins 24 heures à l'avance. 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.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

de 11 à 25 salariés	: 1 délégué titulaire et 1 suppléant
de 26 à 50 salariés	: 2 délégués titulaires et 2 suppléants
de 51 à 99 salariés	: 3 délégués titulaires et 3 suppléants
de 100 à 174 salariés	: 5 délégués titulaires et 5 suppléants
de 175 à 249 salariés	: 6 délégués titulaires et 6 suppléants
de 250 à 499 salariés	: 7 délégués titulaires et 7 suppléants
de 500 à 1000 salariés	: 9 délégués titulaires et 9 suppléants

Au-dessus : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant supplémentaires par tranche ou fraction de tranche de 250 salariés

Préparation des élections

Article 12 -

Le chef d'entreprise doit chaque année informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel.

Le premier tour de scrutin doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage. Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats aux fonctions de délégués du personnel.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

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

L'organisation matérielle des opérations est du ressort de la direction de l'entreprise.

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 séparément à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

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

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

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

Les candidatures au premier et second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard trois jours francs avant la date fixée pour les élections, à défaut de disposition prévue sur ce point dans le protocole préélectoral.

Le 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.

Le vote a lieu pendant les heures de travail, sans qu'il puisse en résulter une réduction de la rémunération. Dans les ateliers ayant équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Bureau de vote

Article 13 -

Chaque bureau électoral est composé de 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.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un salarié de l'établissement ou de l'entreprise. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Organisation du vote

Article 14 -

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

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les 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 et enveloppes de couleur différente ou présentant un signe distinctif devront 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.

Vote par correspondance

Article 15 -

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 ou par suite d'accident de travail ou de maladie dûment constatés, pourront voter par correspondance. Dans ce cas, tous les éléments concernant les élections leur seront communiqués en temps utile.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement dans les conditions suivantes :

1^o le vote concernant l'élection des titulaires sera placé sous une enveloppe de la couleur du bulletin ou portant uniquement l'inscription "titulaires".

2^o le vote concernant les suppléants aura lieu obligatoirement sous une seconde enveloppe de la couleur du bulletin ou portant l'inscription "suppléants".

3^o Les deux enveloppes précédemment indiquées seront placées sous une troisième enveloppe qui devra porter les mentions ci-après :

- Election des délégués du personnel
- Scrutin du
- Nom de l'électeur
- Emploi
- Signature

4^o L'enveloppe précédente, renfermant les deux votes placés préalablement chacun dans une enveloppe distincte, sera elle-même placée dans une nouvelle enveloppe portant l'adresse de l'établissement où doit se dérouler le vote.

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.

Dépouillement - Procès-verbal

Article 16 -

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du ou des bureaux de vote. Un exemplaire en est remis à chaque délégué élu, un autre affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé, un exemplaire est remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste. Un autre exemplaire reste entre les mains de la direction. Deux exemplaires sont transmis, dans les quinze jours à l'Inspecteur du Travail.

Panneaux d'affichage des élus du personnel

Article 17 -

Suivant l'importance de l'entreprise et en accord avec les délégués du personnel, il sera réservé un ou plusieurs panneaux d'affichage pour les communications des délégués du personnel.

L'emplacement du ou des panneaux sera fixé en accord avec les délégués.

Chaque catégorie de délégués aura son emplacement bien défini.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, les communications des délégués devront se rapporter exclusivement aux renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel. Le texte à afficher devra être communiqué à la Direction simultanément avec son affichage, et ne revêtir aucun caractère injurieux ou diffamatoire.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

Eventuellement et avec l'accord de la direction, les Comités d'entreprise pourront utiliser les panneaux pour les communications relevant de leur activité et intéressant le personnel. A cet effet, un emplacement spécial sera réservé sur chaque panneau.

Comités d'entreprise

Article 18 -

Pour la réglementation des Comités d'entreprise, pour le financement des oeuvres sociales gérées par les Comités d'entreprise, ainsi que la subvention de fonctionnement des Comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres 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 12, 13, 14, 15 et 16.

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, en l'absence de Comité d'entreprise par suite de carence constatée à l'issue d'une procédure d'élection, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques du C.E. définies par la législation en vigueur.

POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation définie et aménagée par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié et l'accord de branche..

La commission paritaire départementale de l'emploi aura à traiter des problèmes concernant la formation et le perfectionnement professionnel.

Apprentissage

Article 19 -

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

Formation et perfectionnement professionnels

Article 20 -

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

Il est rappelé l'existence du Fonds d'Assurance Formation FIMECO créé par accord paritaire départemental dont le dispositif figure en annexe de la présente convention.

CONTRAT DE TRAVAIL

Embauchage

Article 21 -

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

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

Le personnel sera tenu informé par voie d'affichage des postes permanents vacants en même temps que l'entreprise entamera une procédure de recrutement.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

L'âge d'un postulant qui présente toutes les aptitudes requises ne serait constituer en soi un obstacle à la prise en considération de sa candidature.

Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion bénéficieront d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat de travail s'ils ont manifesté le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à partir de cette date.

Toutefois cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

Les parties signataires soulignent leur attachement à la liberté du travail, et les employeurs s'engagent à ne pas s'opposer au départ d'un salarié pour aller travailler dans une autre entreprise.

Catégories professionnelles

Article 22 -

Le classement du personnel sera fait selon les accords en vigueur et figurant en annexe à l'Avenant "MENSUELS" de la présente Convention Collective.

Rémunérations minimales hiérarchiques

Article 23 -

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont fixées par les barèmes figurant en annexe à la présente Convention, et sont applicables selon les modalités précisées par avenants à ladite Convention .

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

Lorsqu'il sera pratiqué pour les salariés reconnus travailleurs handicapés un abattement sur les minima hiérarchiques cette opération devra être effectuée dans le cadre des dispositions légales concernant ce personnel : l'abattement pratiqué suivra l'avis des commissions spécialisées en ce domaine.

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article 24 -

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 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 4 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.

Jeunes salariés au-dessous de 18 ans

Article 25 -

Le contrat de travail d'un salarié de moins de 18 ans doit être le même que celui d'un adulte effectuant le même travail, notamment pour les rémunérations.

Durée du travail

Article 26 -

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.

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

Dans cet esprit seront appliqués intégralement les accords conclus entre l'Union des Industries Métallurgiques et Minières et les organisations syndicales de salariés.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont réglées par les dispositions légales.

Travail temporaire

Article 27 -

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.

Les règles de sécurité réciproques du travail s'imposent vis à vis des travailleurs temporaires.

Congés payés

Article 28 -

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

Travail des femmes

Article 29 -

Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions suivantes :

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, jusqu'à son départ en congé de maternité, du salaire réel antérieur à sa grossesse.

Afin de permettre le bon fonctionnement de la Commission prévue par l'article L 434-7 du Code du Travail, les employeurs sont tenus d'informer ladite Commission des conditions de travail des femmes.

Travailleurs handicapés

Article 29 bis -

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.

L'application des minima hiérarchiques aux travailleurs handicapés sera soumise aux dispositions prévues à l'article 23 des Dispositions Générales.

Hygiène et Sécurité - Conditions de travail

Article 30 -

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et notamment à la prévention, définis par la réglementation en vigueur.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

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

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu du travail.

Dans la mesure du possible, en l'absence de cantine, il est recommandé spécialement dans le cas de constructions d'usines nouvelles, et lorsqu'il y a au moins de 25 salariés désirant prendre leur repas sur les lieux de travail, de prévoir un réfectoire pour le personnel.

En cas de transformation importante ou de construction nouvelle, il est également recommandé de consulter les ingénieurs-conseils de la Sécurité Sociale.

Les organisations signataires de la présente Convention souscrivent à la politique définie par l'accord cadre du 17 mars 1975 modifié, et à la nécessité d'adopter, en plus de celles existant déjà, des dispositions concrètes au niveau de la présente Convention, visant à améliorer les conditions de travail.

Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Article 30 bis -

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.

Rupture du contrat de travail

Article 31

Le 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 d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que des clauses de l'accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Lorsqu'une entreprise fera application de l'accord du 12/6/87 et n'aura pas de représentant du personnel, l'entreprise devra remettre le contenu de cet accord et ses avenants éventuels à chaque salarié.

Il est rappelé que la lettre de licenciement doit mentionner la priorité de réembauchage dont bénéficie le salarié licencié pour motif économique ainsi que ses conditions de mise en oeuvre.

DEPOT DE LA CONVENTION

Article 32 -

La présente Convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes, pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Mans et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du Mans.

DATE D'APPLICATION

Article 33 -

La présente Convention prend effet le 1er juillet 1990. Elle annule et remplace la Convention Collective de la Métallurgie et des Industries Connexes du Département de la Sarthe du 8 mars 1977 ainsi que ses divers avenants et annexes.

