

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976**

modifiée

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

• Dispositions Générales Articles

Champ d'application.....	1
Durée, dénonciation, révision	2
Différends collectifs, conciliation	3
Avantages acquis.....	4
Liberté d'opinion et droit syndical	5
Autorisation d'absence	6
Commissions paritaires	7
Absences motivées.....	8
Panneaux d'affichage	9
Délégués du personnel	10
Préparation des élections	11
Bureau de vote.....	12
Organisation du vote.....	13
Comités d'entreprise.....	14
Embauchage.....	15
Egalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes	16
Durée du travail.....	17
Travail à temps partiel.....	18
Travail temporaire.....	19
Hygiène et sécurité	20
Ancienneté dans l'entreprise	21
Problèmes généraux de l'emploi	22
Apprentissage	23
Contrat de qualification	23
bis	
Formation professionnelle continue.....	24
Dépôt de la convention.....	25
Date d'application.....	26

• Annexe 1 aux dispositions générales Page

Champ d'application.....	I/11
--------------------------	------

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976**

modifiée

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.

La présente convention règle les rapports entre tous les employeurs de la Chambre Syndicale de la Métallurgie et leurs salariés mensuels des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de la Haute-Savoie, à l'exclusion des ingénieurs et cadres qui dépendent de la convention collective nationale du 13 mars 1972.

Entrent dans le champ d'application de la convention, les entreprises appartenant aux industries susvisées qui figurent sous les références indiquées en annexe I de la présente partie, dans la nomenclature de la statistique générale de la France, étant entendu que, lorsqu'un sous-groupe est mentionné, sans que les différentes rubriques qu'il contient soient énumérées, toutes les 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 ressortissent pas directement par leur profession à la métallurgie.

Les conditions particulières de travail de chacune des catégories de salariés sont réglées par les avenants les concernant.

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

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend au département de la Haute-Savoie.

Article 2. – Durée - Dénonciation - Révision*.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, soit par l'organisation patronale signataire. Cette dénonciation pourra être effectuée 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. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out, pour appuyer les points soumis à révision ou la conclusion d'une nouvelle convention.

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

Les autres dispositions relatives à la dénonciation et à ses effets sont régies par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

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

* note de la CSM : cf article L 132-8 du Code du Travail

Article 3. – Différends collectifs - Conciliation.

Toutes les réclamations relatives à l'application de la présente convention collective et 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 un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale de la Métallurgie de Haute-Savoie.

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

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 de la présente convention collective, 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, à ne décider ni grève, ni lock-out.

Article 4. – Avantages acquis.

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans les entreprises. 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 salariés que celles de la convention.

Article 5. – Liberté d'opinion et droit syndical.

Le droit syndical s'exerce dans l'entreprise selon les lois, règlements et accords en vigueur. Il est fait application des dispositions de la loi du 27 décembre 1968 modifiée par la loi du 28 octobre 1982.

La constitution de Sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont régies par les articles L 412-6 et suivants, les articles R 412-1 et suivants et D 412-1 du code du travail.

Les heures utilisées par les délégués syndicaux pour participer à des réunions, qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise, ne sont pas imputables sur le crédit d'heures institué à l'article L. 412-20 du Code du travail et sont payées comme temps de travail.

Les délégués syndicaux peuvent quitter leur lieu de travail et sortir de l'entreprise pour exercer leur mission.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou d'avancement et pour l'application de la présente convention ; à n'employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque, 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.

Article 6. – Autorisation d'absence.

Tout salarié faisant partie d'un organisme dans lequel une représentation des salariés est prévue légalement, conventionnellement ou par arrêté ministériel ou préfectoral est autorisé à assister aux réunions de ces organismes.

Sont également autorisés, à s'absenter dans les mêmes conditions, tous les salariés membres :

- soit d'un Conseil de Prud'hommes,
- soit d'un Conseil Général,
- soit d'un Conseil Municipal,

lorsqu'ils sont régulièrement convoqués pendant les heures de travail, à une réunion de l'un de ces organismes.

D'autre part, les salariés porteurs d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourront obtenir du Chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, afin de pouvoir assister au congrès de leur organisation syndicale à l'échelon national. L'absence, pendant les heures de travail de l'intéressé, n'est pas rémunérée sauf clause définie par la loi, convention ou accord. Les absences prévues par le présent article seront considérées comme travail effectif pour tous les avantages référencés à celui-ci et ne pourront en aucun cas être imputables sur les congés payés.

Pour le Conseil syndical d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou pour tout autre organisme dont ferait partie un salarié de l'entreprise, l'autorisation d'absence non rémunérée pourra être refusée lorsque le secteur de travail dans lequel il exerce sa fonction est notablement perturbé par cette absence. Sauf cas de force majeure, toute demande d'autorisation d'absence non rémunérée devra être faite à l'employeur au moins 48 heures avant la réunion concernée, et la réponse devra être donnée dans les 24 heures. L'absence devra être justifiée dans la mesure du possible par un bulletin de présence à la réunion en cause. Ce bulletin devra être remis à l'employeur dans les meilleurs délais.

Les salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire, appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou pour participer à un jury d'examen, pourront s'absenter dans les conditions fixées par l'article L 992-8 du Code du travail.

Les congés d'éducation ouvrière visés par les Art. L 451-1 à L 451-4 et R 451-1 à R 451-4 du Code du travail dont la durée est fixée à 12 jours ouvrables par an, pourront être pris en une, deux ou trois fois en accord avec l'employeur. La demande devra en être faite auprès de ce dernier au moins 30 jours à l'avance. Pour leur formation, les membres d'un conseil de prud'hommes peuvent obtenir, sur leur demande, des autorisations d'absence dans les conditions fixées par l'article L 514-3 du Code du travail.

Article 7. – Commissions paritaires.

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 de salariés appelés à y participer.

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

Article 8. – Absences motivées.

Les absences résultant de maladie ou d'accident concernant les conjoints, ascendants ou descendants directs des travailleurs, portées à la connaissance de l'entreprise dans les 48 heures et justifiées dans un délai de 3 jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Article 9. – Panneaux d'affichage.

Les panneaux d'affichage attribués aux syndicats seront distincts de ceux réservés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Ces panneaux seront placés à proximité des entrées et sorties principales de l'usine ainsi qu'à celles des principaux vestiaires.

Les dimensions des panneaux ne seront pas inférieures à 60 sur 60 cm. Aucun document émanant des représentants du personnel et des délégués syndicaux, ne pourra être affiché en dehors de ces panneaux d'affichage.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation des panneaux :

a) les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission légale ;

b) les communications des organisations syndicales devront correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L 411-1 du livre IV du Code du travail.

Les documents affichés devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Article 10. – 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 et par les articles ci-après.

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.

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

Toutefois, les délégués du personnel pourront déterminer avec l'employeur les modalités de convocation éventuelle du délégué syndical de l'entreprise pour les assister en tant que représentant d'une organisation syndicale, prévu ci-dessus, et dans le cadre de l'article L 424-4 du Code du Travail.

Le nombre de délégués du personnel est fixé par les textes en vigueur *.

Article 11. – Préparation des élections.

Les élections de délégués du personnel et de comité d'entreprise sont organisées conformément aux articles L 423-1 et suivants du Code du Travail pour les délégués du personnel et L 433-1 et suivants du Code du Travail pour le comité d'entreprise.

Selon les articles L 423-13 et L 433-9 du Code du Travail, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes du droit électoral.

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

Le vote a lieu, en principe, pendant les heures de travail. 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.

* Cf. articles R 423-1 et R 423-1-1 du Code du travail

Article 12. – Bureau de vote.

Chaque bureau électoral est composé de deux électeurs les plus anciens dans l'Établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune électeur, 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 employé du bureau de paie ou un marqueur. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Article 13. – Organisation du vote.

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

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

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 couleurs différentes ou présentant un signe distinct, pourront être prévus.

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

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

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement pourront voter par correspondance, conformément à un protocole d'accord qui précisera les modalités de ce vote.

Article 14. – Comités d'entreprise.

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

Dans les entreprises où la référence prévue à l'article L 432-9 du Code du Travail n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'activités sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité d'entreprise.

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 11, 12 et 13.

Article 15. – Embauchage.

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

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services de main-d'oeuvre qui s'efforceront d'y satisfaire.

Ils pourront en outre recourir à l'embauchage direct. Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Dans les établissements dont la marche de l'entreprise est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de 6 mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu aux mensuels déjà embauchés dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives à l'emploi des pensionnés de guerre et assimilés.

Article 16. – Egalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 article R 140-1 et suivants du Code du travail.

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité du salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la commission prévue par l'article 3 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 les avantages y afférant, prévus par ladite convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Sous réserve de dispositions légales particulières et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, l'employeur ne peut :

– mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

– refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères différents selon le sexe ou la situation de famille ;

– prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article 17. – Durée du travail.

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

Les parties contractantes se référeront aux accords signés concernant la réduction de la durée du travail.

Article 18. – Travail à temps partiel.

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

Article 19. – Travail temporaire.

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L 124-1 et suivants et des articles R 124-1 et suivants 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 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 travailleurs 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.

Article 20. – Hygiène et sécurité.

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 dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Les comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Dans les établissements occupant trois cents salariés et plus, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées aux 1er et 2e alinéas de l'article L 434-10 du Code du travail.

La charge financière de cette formation incombe à l'employeur dans des conditions et des limites qui sont fixées par voie réglementaire.

Dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés, lorsqu'il existe un CHSCT, les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres de ce CHSCT, ainsi que les modalités de financement de cette formation, sont déterminées par le chef d'entreprise ou d'établissement, après avis du CHSCT.

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

Des moyens de nettoyage, de séchage et d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des salariés.

Sans préjudice des dispositions des articles R 232-10 du Code du travail, dans la mesure du possible et en l'absence de cantine, il est recommandé spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir un réfectoire pour le personnel.

Article 21. – Ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, de la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise.

Article 22. – Problèmes généraux de l'emploi.

Les parties contractantes se référeront aux accords signés ou qui pourront être signés sur le plan national et concernant les problèmes généraux de l'emploi, notamment l'accord du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et l'accord intervenu dans les industries des métaux le 12 juin 1987 modifié par avenants du 25 janvier 1990, 23 janvier 1991 et 2 juillet 1992.

Article 23. – Apprentissage*.

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique et le statut des apprentis sont définis par les articles L 117-1 et suivants, R 117-1 et suivants et D 117-1 et suivants du Code du travail.

* note de la CSM : voir accord national du 15 mars 2001

Les organisations signataires de la présente convention collective souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels et par les accords nationaux métaux des 31 mars 1993, 8 novembre 1994 relatifs à la formation professionnelle et 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

L'apprenti perçoit une rémunération établie conformément aux articles D 117-1 et suivants du Code du travail, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 10 de l'accord national du 15 mars 2001.

Un jour de congé payé supplémentaire s'ajoutant au congé prévu à l'article L 117 bis-5 du Code du travail est accordé à l'apprenti, le dernier jour travaillé précédant l'examen.

Dans l'hypothèse où, en cours d'apprentissage, il y a confection d'outils professionnels personnels à titre d'exercices progressifs, ceux-ci restent la propriété de l'apprenti à la fin de son apprentissage.

Le temps passé aux épreuves est indemnisé comme du temps de travail.

Article 23 bis. – Contrat de qualification*.

Le salarié en contrat de qualification perçoit une rémunération établie conformément aux articles D 981-1 et suivant du Code du travail, sous réserve de l'application des dispositions des articles 9 et 11 de l'accord national du 15 mars 2001 .

Le temps passé aux épreuves est indemnisé comme du temps de travail.

Article 24. – Formation professionnelle continue.

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

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels et par les accords nationaux métaux du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, des 31 mars 1993 et 8 novembre 1994 relatifs à la formation professionnelle.

Le temps passé aux examens ayant pour but l'obtention de diplômes technologiques et professionnels et de titres homologués classés aux niveaux V, IV, et III de la nomenclature des niveaux de formation définis par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sera rémunéré comme temps de travail.

En outre, un jour de congé payé supplémentaire sera accordé aux candidats, le dernier jour travaillé précédant l'examen.

En ce qui concerne la Promotion supérieure du travail, cinq jours de congés payés supplémentaires avant les examens de la profession en rapport avec l'activité de l'entreprise et correspondant aux niveaux II et I de la nomenclature des niveaux de formation définis par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 seront accordés aux candidats auxdits examens. Deux jours de congés payés supplé-

* note de la CSM : voir accord national du 15 mars 2001

mentaires seront également accordés aux élèves avant les épreuves de passage de fin d'année.

Le temps passé aux épreuves sera considéré comme temps de travail.

Article 25. – Dépôt de la convention.

La présente convention collective sera établie en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au Greffe des Conseils de prud'hommes compétents conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail.

Article 26. – Date d'application.

La présente convention collective a été conclue le 16 juin 1955, modifiée par les avenants des 16 février 1976, 13 juillet 1976, 31 août 1976, 6 novembre 1976, 30 avril 1980, 12 novembre 1984, 28 juin 1985 et 28 juin 2002.

L'avenant du 28 juin 2002 est applicable à compter du 1^{er} juillet 2002.