

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 – DOMAINE D'APPLICATION

Entrent dans le champ d'application de la présente Convention les entreprises ou établissements du département de la Corrèze appartenant aux activités visées par l'Accord National du 16 janvier 1979 modifié, relatif au champ d'application des Accords Nationaux de la Métallurgie, figurant en annexe.

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.

Article 2 – SALARIÉS VISÉS

Sont visés par la présente Convention Collective, le personnel salarié, à l'exception des Ingénieurs et Cadres régis par la Convention Collective Nationale du 13 mars 1972 modifiée, travaillant dans les établissements définis à l'article premier, même s'ils n'appartiennent 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.

Article 3 – DURÉE ET DÉNONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des parties contractantes. 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 adhérentes ou signataires. Pendant la durée de ce préavis, ni grève, ni lock-out ne pourront être déclenchés par ces organisations.

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

Article 4 – RÉVISION

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre ordinaire à chacune des organisations représentatives signataires ou adhérentes.

Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente Convention, les autres organisations pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra

intervenir dans un délai de trois mois, à propos des dispositions dont la révision est demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Article 5 – DIFFÉRENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises pourront être 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 Patronale des Métaux.

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

Le secrétariat de la Commission est assuré par la Chambre Patronale des Métaux.

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 les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

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

Article 6 – AVANTAGES ACQUIS

La présente Convention Collective ne pourra en aucun cas être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

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

LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Article 7 – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE

Les organisations signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

En vue de permettre le libre exercice de ce droit, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'offre d'emploi, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat, amicale ou association.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail, les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat et à respecter la liberté du travail comme le spécifie l'article L.412-1 du code du travail.

Article 8 – DROIT SYNDICAL

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

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

Les panneaux d'affichages réservés aux communications des organisations syndicales seront apposés à l'intérieur de l'établissement, dans les endroits proches de l'entrée ou de la sortie du personnel. Chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct d'une dimension minimale de 0,50 m / 1 m.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet.

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

Article 9 – AUTORISATION D'ABSENCE

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine 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.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

En matière de congé-éducation, les salariés pourront être admis au bénéfice des dispositions des articles L. 451-1 et suivants et des articles R. 451-1 et suivants du code du travail.

Article 10 – COMMISSIONS PARITAIRES DÉPARTEMENTALES DE LA MÉTALLURGIE

Au cas où des salariés participeraient à une Commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu du fait de leur présence aux réunions de ladite Commission, sera payé comme temps de travail effectif dans la limite des deux salariés nommément désignés par centrale syndicale.

En cas de déplacement en voiture, ces salariés percevront, en outre, une indemnité kilométrique suivant le barème de l'Administration. Cette indemnité ne sera cependant payée que s'ils appartiennent à une entreprise extérieure à la ville du lieu de cette réunion.

Ces salariés seront tenus d'informer, 24 heures à l'avance, leurs employeurs respectifs 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.

Une Commission paritaire d'interprétation est instituée. Celle-ci se réunira sur demande écrite de l'une des organisations syndicales lorsque l'une des clauses de la Convention posera des difficultés d'application.

Article 11– SALARIÉ DEVENANT PERMANENT SYNDICAL

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

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

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

En cas de non-réembauchage, l'intéressé percevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à deux mois de salaire correspondant au minimum garanti prévu par la Convention Collective pour sa catégorie.

REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

Article 12 – COMITÉ D'ENTREPRISE

Pour les attributions, le statut, le fonctionnement des comités d'entreprise ainsi que pour le financement, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Lorsqu'ils assistent à une 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 14, 15 et 16 de la présente Convention.

Le nombre des membres élus est fixé selon les dispositions légales (voir annexe 7).

Article 13 – 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.

Les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires à la réunion mensuelle avec l'employeur. Le temps passé avec eux à cette réunion leur sera payé comme temps de travail.

Le nombre des délégués est fixé selon les dispositions légales (voir annexe 7).

Article 14 – PRÉPARATION DES ÉLECTIONS

Le chef d'entreprise est responsable de l'organisation des élections professionnelles dans les conditions de la loi en vigueur. Il procède à l'élaboration d'un protocole d'accord avec les organisations syndicales représentatives.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée au plus tôt 45 jours à l'avance par avis affiché dans l'établissement.

La liste des électeurs et des éligibles sera affichée.

Les candidatures devront être déposées auprès de la direction au plus tard 10 jours francs avant la date fixée pour les élections. Ce délai pourra être modifié par voie d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.

Le vote a lieu pendant les heures de travail suivant les modalités du protocole d'accord.

Article 15 – BUREAU ÉLECTORAL

Les dispositions nécessaires seront établies par voie d'accord entre employeur et organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Article 16 – ORGANISATION DU VOTE

Le vote a lieu à bulletin secret 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 mettre en place 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 auront lieu simultanément, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif pourront être prévus, permettant d'éviter toute confusion entre les deux votes.

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 17 – APPRENTISSAGE

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. 117-1, R. 117-1, D. 117-1 et D. 811-32 du code du travail.

Les organisations signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 dont les dispositions devront être intégralement appliquées.

Le barème de salaire des apprentis est déterminé en fonction des pourcentages spécifiés par l'article D. 117-1 du code du travail.

Article 18 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement sont définis par les articles L. 910-1, R. 910-1, D. 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 les accords collectifs nationaux applicables à la profession (voir annexe 8).

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 19 – EMBAUCHAGE

L'embauchage est effectué par la Direction conformément aux lois et règlements en vigueur et compte tenu des précisions contenues dans les alinéas ci-après.

L'âge du candidat ne devra pas constituer un obstacle à son embauchage. La visite médicale d'embauche est obligatoire durant la période d'essai.

Au moment de pourvoir des postes vacants ou créés, les employeurs s'efforceront d'y placer des membres qualifiés du personnel appartenant déjà à l'entreprise avant de faire appel à des éléments extérieurs, sauf s'il s'agit de salariés prévus l'alinéa suivant.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel de préférence aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins d'un an par manque de travail et qui n'auraient pas été embauchés dans une autre entreprise. En ce qui concerne leur salaire, les salariés ainsi réintégrés conservent les avantages qu'ils avaient acquis au moment de leur licenciement.

Toutes ces dispositions ne peuvent faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main d'œuvre (mutilés, pères de famille, etc...).

Article 20 – CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

Le classement des professions de salariés et les définitions des fonctions figurent en annexe à la présente Convention.

Article 21 –

Article supprimé.

Article 22 – ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions des articles L. 140-2 et suivants et des articles R. 140-1 et suivants du code du travail.

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la Commission prévue par l'article 5 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.

Article 23 – JEUNES SALARIÉS AU-DESSOUS DE 18 ANS

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

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes salariés au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimal de la catégorie ou de l'emploi auquel ils sont rattachés sous réserve d'un abattement de 5% s'ils ont une ancienneté inférieure à 6 mois dans l'établissement.

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la Commission prévue à l'article 5 des Dispositions Générales de la présente Convention Collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

Article 24 – DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail effectif, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont régis par les dispositions législatives, réglementaires, et par les accords 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 œuvre par les accords nationaux concernant la Métallurgie.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail.

Article 25 – TRAVAIL TEMPORAIRE

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L. 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 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, 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 26 – CONGÉS PAYÉS

Sous réserve de dispositions particulières, les congés payés sont réglés conformément à la loi et accords en vigueur.

Sauf durée plus longue ou en usage dans l'établissement, la période de congé payé s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année conformément à l'article L. 223-7 du code du travail.

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

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard deux mois avant la date prévue pour le départ en congé.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard à la même date.

La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Article 27 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Les employeurs devront scrupuleusement appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène, la sécurité et à la Médecine du Travail.

Les salariés devront utiliser correctement les équipements individuels ou collectifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Dans la limite du possible, les produits 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 les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre de ces produits.

Même si les rémunérations minimales hiérarchiques et la rémunération individuelle fixée par le contrat de travail tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, les organisations signataires de la présente convention rappellent que les majorations ou indemnités ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité.

« La formation des représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dans les établissements de moins de 300 salariés ainsi que son financement s'effectueront conformément aux dispositions légales en vigueur ».

Article 28 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La démission et le licenciement sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que par les clauses particulières applicables à l'intéressé.

Il en est de même en ce qui concerne le préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite.

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que des clauses de l'accord collectif national du 25 avril 1973 sur les Problèmes Généraux de l'Emploi.

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 29 – ESPRIT D'APPLICATION

Les accords conclus entre l'UIMM et les organisations syndicales de salariés seront intégralement appliqués.

Article 30 – CONSULTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les modalités de consultation de la Convention Collective par les salariés devront être affichées par l'employeur.

Article 31 – DÉPOT DE LA CONVENTION

La présente Convention établie en vertu des articles L. 131-1 et suivants du Code du Travail sera faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.


Article 32 – DATE D'APPLICATION

La présente Convention Collective annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les Industries Métallurgiques, Mécaniques, Connexes et Similaires de la Corrèze, à compter du 1^{er} mai 1980.

SIGNATURES

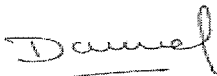
CHAMBRE PATRONALE DES MÉTAUX.

Le président,
J. ROBOREL de CLIMENS.



LE SYNDICAT C.G.T. - F.O.

Monsieur DAURAT.



LE SYNDICAT C.F.D.T.

Monsieur ZORTÉA



SYNDICAT C.G.C.,

Monsieur SACRISTE.



LE SYNDICAT C.F.T.C.,

Monsieur FAVIER.



LE SYNDICAT C.G.T.,

Monsieur RONDET



Fait à Brive, le 30 septembre 1983