CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

**des Industries Métallurgiques,
Mécaniques et Connexes
de la Haute-Marne
et de la Meuse**

MISE A JOUR AU 1/10/1984

• CLAUSES GENERALES	A	
• AVENANT MENSUEL	B	
• AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS	C	S
• NOMENCLATURE DES ACTIVITES COMPRISES DANS LE CHAMP D'AP- PLICATION DE LA CONVENTION	D	O
• REMUNERATION MINIMALE HIERAR- CHIQUE	E	M
• ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION	F	A
• PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI Accord national du 25-4-73	G	I
• CONDITIONS DE DEPLACEMENTS Accord national du 26-2-76	H	R
• TEXTES LEGAUX Loi du 31-1-75 - Décret du 5-5-75 - Arrêté du 15-12-77 (Licenciements économiques - Contrôle de l'emploi) ...	I	E

CLAUSES GENERALES

	Articles	Pages
	—	—
Ancienneté	126	14
Apprentissage	118	11
Autorisation d'absence	106	3
Avantages acquis	125	14
Champ d'application	101-102	2
Comités d'entreprise	110	5
Commissions paritaires	107	4
Congés payés	122	12
Date d'application	130	15
Délai-congé	115	11
Délégués du Personnel	109	5
Délégués du Personnel - Elections	110 bis	6
Dépôt de la Convention	128	14
Différends collectifs. Conciliation	124	13
Droit syndical - Panneaux d'affichage	108	4
Durée. Dénonciation. Révision	104	2
Durée du travail	119	11
Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	113	9
Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	112	9
Embauchage	114	10
Formation professionnelle - Formation permanente ..	127	14
Heures supplémentaires	121	12
Hygiène et Sécurité	123	13
Liberté d'opinion et liberté syndicale	105	3
Licenciements collectifs d'ordre économique	116	11
Période d'essai	117	11
Personnes handicapées	113 bis	9
Régime de l'U.N.I.R.S.	129	14
Salaires minima garantis	111	8
Salariés visés	103	2
Travail temporaire	120	12

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

du 15 décembre 1975

modifiée par les avenants

du 1/12/76, 21/4/81, 8/5/81, 18/5/84 et 1/10/84

CHAMP D'APPLICATION

Article 101. — La présente convention conclue en application de la loi du 11 février 1950, règle sauf précisions contraires, les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des établissements adhérant à la Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Haute-Marne et de la Meuse, Comité Métallurgique de Champagne, et relevant des activités comprises dans la liste figurant en annexe.

Article 102. — 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 énumérées en annexe.

SALARIES VISES

Article 103. — Sont visés par la présente convention collective les salariés travaillant dans les établissements définis à l'article 101 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.

DUREE - DENONCIATION - REVISION

Article 104. — La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature.

A partir de cette échéance, elle se poursuivra pour une durée indéterminée, par tacite reconduction.

Elle pourra alors être dénoncée par l'une des parties contractantes, avec préavis d'un mois. Dans ce cas, elle restera en vigueur pendant les pourparlers conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du travail. Les pourparlers pour l'établissement d'une nouvelle convention devront commencer au plus tard un mois après la date de dénonciation. La lettre recommandée de dénonciation devra être accompagnée des propositions de modification. Elle sera adressée, pour les

employeurs : à Monsieur le Président du Comité Métallurgique de Champagne et pour les salariés : aux Organisations Syndicales contractantes. Pendant la durée du préavis, les parties s'engagent à ne déclencher ni grève, ni lock-out.

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.

LIBERTE D'OPINION ET LIBERTE SYNDICALE

Article 105. — 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 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, de congédiement ou d'avancement et pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours 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.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié, comme ayant été effectué en violation de la liberté syndicale et de la liberté d'opinion, telles qu'elles viennent d'être définies ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Il est bien entendu que l'exercice de la liberté syndicale et de la liberté d'opinion telles qu'elles viennent d'être définies ci-dessus ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Pour l'application du droit syndical, les parties s'en remettent aux lois et décrets en vigueur.

AUTORISATION D'ABSENCE

Article 106. — Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales, porteurs d'une convocation écrite nominative signée du secrétaire d'une des organisations syndicales signataires de la présente convention et présentée une semaine à l'avance pourront demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister aux réunions statutaires nationales de cette organisation.

Il en sera de même pour les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales et désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

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 de la loi du 23 juillet 1957 dans les conditions prévues par ce texte.

COMMISSIONS PARITAIRES

Article 107. — Au cas où des salariés participeraient à une réunion paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, à condition que soient respectées les règles arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment sur le nombre des salariés appelés à participer à la réunion.

Les salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à la réunion. Faute de quoi, ils seront, sauf cas de force majeure (remise tardive de la convocation par exemple), considérés comme en absence irrégulière et, bien que comptés dans le nombre des salariés admis à la réunion, ils ne pourront pas être indemnisés.

A condition que les délégations des organisations syndicales de salariés ne comportent pas plus de 6 personnes par délégation pour les deux départements relevant du champ d'application de la convention collective, la Chambre Syndicale versera à chacun des délégués résidant hors Saint-Dizier et participant à une réunion paritaire, une indemnité de transport.

Si une délégation se compose de plus de 6 personnes, aucune indemnité de transport ne sera versée aux membres de cette délégation.

Cette indemnité kilométrique sera basée sur le tarif d'indemnisation en vigueur dans l'Administration le jour de la réunion. Le kilométrage retenu sera celui de la ville de résidence du salarié délégué au lieu de la réunion. Référence : carte Michelin.

DROIT SYNDICAL - PANNEAUX D'AFFICHAGE

Article 108. — 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.

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés, de 0,50 sur 1 m, fermant à clef, seront réservés aux communications d'ordre professionnel ou syndical et à celles des délégués du personnel.

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, ainsi qu'aux portes d'entrée ou de sortie du personnel.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

— aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;

— toutes les communications affichées devront être signées nominativement ;

— les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission, celles des organisations syndicales sont librement déterminées sous réserve des dispositions relatives à la presse.

Elles ne pourront en aucun cas prendre une forme ou un tour injurieux, avoir un caractère politique ou polémique ou être de nature à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.

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

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

DELEGUES DU PERSONNEL

Article 109. — Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dont le statut et les fonctions sont déterminés par le législateur. Les textes légaux en vigueur sont annexés à la présente convention.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Dans ce cas, il devront en avvertir 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 d'une organisation syndicale patronale.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé à ces réunions tant par les délégués titulaires que par les délégués suppléants, sera payé comme temps de travail.

En cas de conflit collectif, le règlement sera recherché comme il est dit à l'article 124.

COMITES D'ENTREPRISE

Article 110. — Pour la réglementation des Comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du comité d'entreprise, les membres suppléants sont rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail. Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité d'entreprise.

Article 110 bis

ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DES MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE

CALENDRIER DES ELECTIONS

— Mise en place des Délégués du personnel :

Chaque année, dans les entreprises occupant au moins 11 salariés, une procédure d'élection doit être organisée en vue de mettre en place des délégués du personnel.

Le personnel doit être informé par voie d'affichage de l'organisation des élections un an après l'information donnée en vue d'une précédente élection restée sans résultat. Si l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure d'élections dans le mois suivant la réception de la demande.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à établir les listes des candidats aux fonctions de délégués du personnel simultanément à l'information du personnel.

Le premier tour de scrutin aura lieu au plus tard 45 jours après l'information du personnel.

— Mise en place du Comité d'entreprise :

Tous les deux ans, dans les entreprises dont l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois au cours des 3 années précédentes, une procédure d'élections doit être organisée en vue de mettre en place un comité d'entreprise.

Le personnel doit être informé par voie d'affichage de l'organisation des élections 2 ans après l'information donnée en vue d'une précédente élection restée sans résultat.

Si l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale il est tenu d'engager la procédure d'élections dans le mois suivant la réception de la demande.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à établir les listes des candidats aux fonctions de membres du comité d'entreprise simultanément à l'information du personnel.

Le premier tour de scrutin aura lieu au plus tard 45 jours après l'information du personnel.

— Renouveau des Délégués du Personnel et des membres du Comité d'entreprise :

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise un mois avant l'expiration du mandat des délégués du personnel et membres du comité d'entreprise en fonction.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées après avis des délégués du personnel et membres du comité d'entreprise sortants, dans les 15 jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués ou des membres du comité d'entreprise.

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

DISPOSITIONS DIVERSES

La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu à cet effet ; cet emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés 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 seront affichées une semaine à l'avance.

Les candidatures au premier 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, sauf accord d'entreprise, pendant les heures de travail. Dans les ateliers ayant équipes de jour et nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

BUREAU DE VOTE

Chaque bureau de vote est composé de deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collègue et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ces 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.

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 passe-

ront dans un isoiloir 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 isoiloirs.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente 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.

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement soit en raison d'une décision de service de l'employeur, soit pour tout autre motif, pourront voter par correspondance.

Toutefois, la possibilité de vote par correspondance est subordonnée à un accord passé entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Les personnes, dont l'absence de l'entreprise au jour prévu pour les élections n'est pas connue de la direction le jour où celle-ci procède à l'envoi des bulletins de vote par correspondance, ne pourront pas bénéficier des présentes dispositions.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procèdera à leur ouverture, et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

SALAIRES MINIMA GARANTIS

Article 111. — Le salaire minimum garanti pour chaque profession ou emploi est précisé dans les annexes particulières de la présente convention, sous réserve du chapitre relatif aux jeunes salariés.

Le salaire minimum garanti est le salaire au-dessous duquel aucun salarié adulte de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement ne pourra être rémunéré.

Les salaires minima ne s'appliqueront pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire suivant la définition donnée par le dernier alinéa de l'article 3 du décret du 10 Avril 1937 sur les conditions de travail dans les marchés passés au nom de l'état. L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

La rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra en aucun cas être inférieure au salaire minimum de leur caté-

gorie diminué de 10 p. cent. Le nombre des salariés auxquels pourra s'appliquer cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre des salariés employés dans une catégorie déterminée, sauf si ce nombre est inférieur à dix, ou s'il s'agit d'une catégorie réservée par l'Administration aux bénéficiaires des textes légaux relatifs à l'emploi obligatoire des pensionnés de guerre ou à l'emploi et au reclassement des travailleurs handicapés.

EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Article 112. — 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 124 des dispositions générales de la présente convention collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

Article 113. — Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'égalité de traitement entre les salariés des deux sexes en ce qui concerne notamment l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et les conditions de travail et d'emploi est réglée conformément aux textes légaux.

PERSONNES HANDICAPEES

Article 113 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 30 juin 1975 et mises en œuvre par ses décrets d'application.

L'application des salaires minimaux garantis aux travailleurs handicapés sera soumise aux dispositions prévues à l'article 111.

EMBAUCHAGE

Article 114. — Les employeurs pourront recourir à l'embauchage direct ; cependant ils feront connaître par voie d'affichage les postes vacants dans chaque catégorie professionnelle.

Ils doivent indiquer aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Lorsque dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations il sera procédé à des réembauchages, il sera fait appel en priorité à qualités professionnelles égales et dans la mesure des possibilités de l'exploitation, aux salariés qui auraient été licenciés précédemment pour manque de travail et qui se trouveraient en chômage.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement et de réembauchage.

De plus, les employeurs devront se conformer aux dispositions de la loi du 3 janvier 1975 sur le licenciement pour cause économique, au décret du 5 mai 1975 relatif au contrôle de l'emploi et à l'arrêté du 15/12/77 joints en annexe.

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Le salarié soumis à une surveillance spéciale définie à l'article R 241-50 bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage.

L'embauchage ne sera considéré comme ferme, à l'issue de la période d'essai, qu'après communication à l'employeur du résultat de cette visite médicale constatant l'aptitude de l'intéressé au poste ou emploi dont il s'agit.

A leur libération du service militaire obligatoire, les anciens salariés de l'établissement, de nationalité française, qui désireraient leur réintégration effective, bénéficieront des dispositions suivantes prévues à l'article L. 122-18 du Code du Travail :

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire légal, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, sera réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui, ou un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle que le sien, ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service militaire dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Les dispositions du présent article sont applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service militaire légal, ont été maintenus sous les drapeaux.

DELAI-CONGE

Article 115. — La durée du délai-congé réciproque dû, en cas de rupture ou de résiliation du contrat de travail, est fixée dans l'avenant « mensuels » de la présente convention.

Les absences pendant la période de préavis pour recherches d'emploi sont fixées dans ce même avenant.

LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ECONOMIQUE

Article 116. — En cas de licenciements collectifs 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.

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation. L'entreprise informera les travailleurs concernés dès qu'un emploi sera disponible.

PERIODE D'ESSAI

Article 117. — L'engagement d'un salarié deviendra définitif après une période d'essai dont la durée est fixée dans l'avenant mensuel à la présente convention.

APPRENTISSAGE

Article 118. — Les conditions d'apprentissage seront déterminées conformément aux lois, règlements et usages.

Les dispositions de l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 seront intégralement appliquées.

DUREE DU TRAVAIL

Article 119. — La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, ré-

glementaires ou contractuelles en vigueur dans les industries des métaux.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions de la loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 et de ses textes d'application ainsi que par les articles L 212-4-2 et suivants et R 212-1 du Code du travail.

TRAVAIL TEMPORAIRE

Article 120. — L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L 124-1 et suivants, des articles R 124-1 et suivants et des articles D 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.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 121. — Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail donnent lieu aux majorations prévues par les textes légaux en vigueur, ces dispositions sont précisées dans l'avenant mensuel à la présente convention collective.

CONGES PAYES

Article 122. — Sous réserve de dispositions spéciales figurant dans l'avenant Mensuels à la présente convention, les congés payés seront réglés conformément à la loi.

La période d'attribution de ces congés s'étend, en principe, du 1^{er} mai au 31 octobre, cependant la quatrième semaine et les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période, le point de départ devant se situer avant le 31 décembre.

Les jours de congés excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne pourront être accolés au congé principal.

Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement.

HYGIENE ET SECURITE

Article 123. — Les mesures concernant l'hygiène et la sécurité sont arrêtées conformément aux dispositions prévues par la loi.

Les employeurs s'engagent à appliquer les prescriptions légales concernant l'hygiène et la sécurité.

De leur côté, les salariés s'engagent à respecter les consignes reçues et à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et installations d'hygiène mis à leur disposition.

DIFFERENDS COLLECTIFS — CONCILIATION

Article 124. — Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La Commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par le Comité Métallurgique de Champagne.

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.

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 réception de la requête par le Comité Métallurgique de Champagne. Celui-ci devra convoquer la Commission. Ladite Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties, ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

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

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

AVANTAGES ACQUIS

Article 125. — La présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages acquis par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet.

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.

ANCIENNETE

Article 126. — Pour l'application de la présente convention et de son avenant « Mensuels », on entend par présence continue, le 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 bénéficiaient les salariés en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

FORMATION PROFESSIONNELLE - FORMATION PERMANENTE

Article 127. — La formation professionnelle et la formation permanente seront organisées conformément aux dispositions légales en vigueur.

De même il sera fait application de l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de ses avenants ainsi que de l'accord national intervenu dans les industries des métaux le 11 avril 1973.

DEPOT DE LA CONVENTION

Article 128. — La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

Conformément à l'article L 132-10 du Code du travail, elle sera déposée à la Direction départementale du travail et de l'emploi. Un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes.

REGIME DE L'U.N.I.R.S.

Article 129. — La gestion du régime sera confiée à l'Institution de Retraites Complémentaires des Ouvriers et Mensuels des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques et Connexes (IRCOMMEC), 15, avenue du Centre 78281 Saint-Quentin Yvelines cedex. Toutefois, les entreprises qui, au 1^{er} juin 1974, adhèrent à une autre Caisse, ne seront pas tenues par cette obligation.

DATE D'APPLICATION

Article 130. — La présente convention collective annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse à compter du 1^{er} Janvier 1976.

Fait à Saint-Dizier, le 15 Décembre 1975.

Pour le Comité Métallurgique de Champagne :

MM. A. GODINOT
DURAND
FERRY
WERTS

Pour le Syndicat
C.G.C.
MM. CHARTON
PREVOT

Pour le Syndicat
C.F.T.C.
M. GIGOUX

Pour le Syndicat
C.G.T.-F.O.
MM. ARONICA
RUBINI

Pour le Syndicat
C.F.D.T.
(Adhésion du 18/5/84)
MM. BRIARD
LEROY