

## **ORGANISATIONS SIGNATAIRES ET ADHERENTES AUX « DISPOSITIONS GENERALES » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 1er AVRIL 1976**

### **COLLEGE EMPLOYEURS**

- La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques Electriques et Electroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (M.E.T.E.L.I.M.)  
2 Allée du Bâtiment 35000 RENNES

### **COLLEGE SALARIES**

- L'UNION DEPARTEMENTALE DE LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL,  
FORCE OUVRIERE  
35 rue d'Echange 35000 RENNES
- LA CONFEDERATION DES SYNDICATS LIBRES  
B.P. 1220 35000 RENNES
- L'UNION DEPARTEMENTALE DE LA CONFEDERATION FRANCAISE DES  
TRAVAILLEURS CHRETIENS  
158 rue de Nantes 35000 RENNES
- LA CONFEDERATION GENERALE DES CADRES  
18 rue Chicogné 35000 RENNES
- LA CONFEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS  
8 rue Saint-Louis 35000 RENNES
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL  
3 rue de l'Observatoire 29000 BREST

## PLAN

<b>DISPOSITIONS GENERALES</b>
-------------------------------

	Pages
<b>ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION</b>	1/5
<b>ARTICLE 2 – DUREE - DENONCIATION - REVISION</b>	1/5
<b><u>DROIT SYNDICAL</u></b>	
<b>ARTICLE 3 – DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION</b>	1/6
<b>ARTICLE 4 – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL</b>	1/6
<b>ARTICLE 5 – AUTORISATION D'ABSENCE</b>	1/7
<b>ARTICLE 6 – COMMISSIONS PARITAIRES</b>	1/7
<b><u>REPRESENTANTS DU PERSONNEL</u></b>	
<b>ARTICLE 7 – DELEGUES DU PERSONNEL</b>	1/8
<b>ARTICLE 8 – COMITE D'ENTREPRISE</b>	1/8
<b>ARTICLE 9 – PREPARATION DES ELECTIONS</b>	1/8
<b>ARTICLE 10 – BUREAU DE VOTE</b>	1/9
<b>ARTICLE 11 - ORGANISATION DU VOTE</b>	1/9
<b>ARTICLE 12 – DEPLACEMENTS DES REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL</b>	1/10
<b><u>APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE</u></b>	
<b>ARTICLE 13 – APPRENTISSAGE</b>	1/10
<b>ARTICLE 14 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS</b>	1/11
<b><u>CONTRATS DE TRAVAIL</u></b>	
<b>ARTICLE 15 – EMBAUCHE</b>	1/11
<b>ARTICLE 16 – INDEMNITE DE TRANSPORT</b>	1/11
<b>ARTICLE 17 – PRIMES A VERSEMENTS DIFFERES (PECULES DE VACANCES ET PRIME DE FIN D'ANNEE)</b>	1/12
<b>ARTICLE 18 – DUREE DU TRAVAIL</b>	1/12
<b>ARTICLE 19 – HYGIENE ET SECURITE</b>	1/12

<b>ARTICLE 20</b> – EGALITE DE REMUNERATIONS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	1/13
<b>ARTICLE 21</b> – TRAVAIL TEMPORAIRE	1/13
<b>ARTICLE 22</b> – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	1/14
<b>ARTICLE 23</b> – TRAVAILLEURS HANDICAPES	1/14
<b>ARTICLE 24</b> – EFFETS DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL	1/14
<b>ARTICLE 25</b> – NON CUMUL	1/14
<b>ARTICLE 26</b> – COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION	1/14
<b>ARTICLE 27</b> – COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION	1/15
<b>ARTICLE 28</b> – DEPOT DE LA CONVENTION	1/15
<b>ARTICLE 29</b> – DATE D'APPLICATION	1/15

**ANNEXES AUX DISPOSITIONS  
GENERALES**

<b>ANNEXE 1</b> – CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL Accord National du 9 mai 1979 (modifié)	2/1
<b>ANNEXE 2</b> – REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITES Accord Territorial du 21 juin 1961	2/15
<b>ANNEXE 3</b> Accord Territorial du 12 avril 1976	2/17
<b>ANNEXE 4</b> Accord du 29 décembre 1976	2/19
<b>ANNEXE 5</b> Tableau récapitulatif des Textes Nationaux particuliers aux Métaux	2/20

## **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION**

### **1/ LES EMPLOYEURS VISES**

La présente Convention Collective s'impose aux employeurs des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Electroniques, connexes et similaires.

Entrent dans le champ d'application les entreprises et les établissements dont l'activité est comprise dans la liste figurant en annexe 1 aux présentes dispositions.

Sont également inclus dans le champ d'application les établissements connexes, notamment les stations centrales (force, lumière, eau, gaz et air comprimé) et les infrastructures de transport appartenant aux entreprises où s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend aux départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan ainsi qu'à la localité de Saint Nicolas de Redon.

### **2/ LES SALARIES VISES**

La présente Convention collective s'applique aux salariés travaillant dans les établissements cités ci-dessus ainsi qu'à ceux qui ne ressortissent pas directement, par leur profession, aux Industries des Métaux, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

## **ARTICLE 2 – DUREE – DENONCIATION – REVISION (voir notes de l'éditeur)**

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 de trois mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Cette dénonciation donnera lieu à dépôt conformément à la loi. Pendant la durée du préavis, les parties s'engagent à ne déclencher ni grève, ni lock-out ayant pour motif cette dénonciation.

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 effets de la dénonciation seront réglés conformément à la loi.

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.

Chaque avenant à la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

## **DROIT SYNDICAL**

### **ARTICLE 3 – DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION**

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 l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Chaque membre du personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine sociale ou raciale 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 du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini 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 du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

### **ARTICLE 4 – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL (voir notes de l'éditeur)**

#### **Sections syndicales et délégués syndicaux**

La constitution de sections syndicales, la désignation de délégués syndicaux et l'exercice du droit syndical sont régis par la loi.

#### **Panneaux d'affichage**

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions légales. Les panneaux d'affichage réservés aux communications syndicales sont apposés à l'intérieur de l'établissement, sur un lieu de passage, notamment dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel. Aucun document ne peut être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet. Les documents affichés doivent porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent. Le contenu des communications syndicales est défini par la loi. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction de l'entreprise simultanément à leur affichage.

#### **Déplacements des délégués syndicaux**

Les déplacements des délégués syndicaux, lorsqu'ils bénéficient dans leur entreprises d'heures de délégation, sont soumis aux dispositions légales et à l'article 12 des présentes dispositions générales.

## **ARTICLE 5 – AUTORISATION D'ABSENCE (voir notes de l'éditeur)**

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 aux réunions statutaires de son organisation syndicale.

Des autorisations d'absences seront également accordées au personnel pour remplir des mandats officiels dans les organismes sociaux à gestion paritaire.

Ces autorisations seront accordées pour autant qu'elles ne compromettent pas la marche de l'entreprise et seront notifiées par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

## **ARTICLE 6 – COMMISSIONS PARITAIRES**

Les salariés participant à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à cette commission 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.

Le temps de travail perdu par ces salariés leur sera remboursé par leurs employeurs, relevant de la Convention collective, dans les limites et aux conditions suivantes :

- participation de trois salariés au maximum par organisation syndicale à chaque commission paritaire ;
- dans chaque entreprise, un seul salarié par organisation syndicale peut prétendre au remboursement du temps de travail perdu à l'occasion de chaque commission paritaire, sans préjudice des dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical ;
- l'indemnisation intervient sur justification adressée à chaque entreprise par l'organisation patronale. Cette justification précise, au vu des feuilles de présence signées par les intéressées, les noms des salariés et leur appartenance syndicale ainsi que la durée de la réunion paritaire.

Le montant de la participation de l'organisation patronale à l'indemnisation des frais de déplacement de salariés d'entreprise, relevant de la Convention collective, appelés à participer aux commissions paritaires est fixé, forfaitairement à 200 F par organisation syndicale présente aux négociations. Le montant de ce forfait sera réexaminé chaque année lors de la négociation annuelle sur les salaires.

## **REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

### **ARTICLE 7 – DELEGUES DU PERSONNEL (voir notes de l'éditeur)**

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois dernières années, le personnel élit des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister, lors des réunions mensuelles, d'un représentant d'une organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avertir la direction. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister de collaborateurs.

### **ARTICLE 8 – COMITE D'ENTREPRISE (voir notes de l'éditeur)**

Dans chaque entreprise incluse dans le champ d'application de la présente Convention et occupant au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années, le personnel élit un comité d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par les dispositions légales.

### **ARTICLE 9 – PREPARATION DES ELECTIONS (voir notes de l'éditeur)**

Pour les délégués du personnel et le comité d'entreprise, la préparation et l'organisation des élections professionnelles sont régies par les dispositions légales et par les dispositions suivantes.

Le chef d'entreprise doit, chaque année pour les délégués du personnel, et tous les deux ans pour le comité d'entreprise, informer le personnel par affichage de l'organisation des élections professionnelles.

Le document affiché précise la date envisagée du premier tour de l'élection qui doit se placer :

- au plus tard le 45<sup>ème</sup> jour suivant celui de l'affichage dans le cas de mise en place de l'institution,
- ou dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des représentants en exercice dans le cas de renouvellement de l'institution.

Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir la liste de leurs candidats.

Ce protocole d'accord précise les modalités du déroulement des opérations électorales. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article. Les contestations au sujet de cette liste seront portées devant le tribunal compétent par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Pour la bonne organisation du scrutin, les candidatures devront être déposées auprès de la direction, au plus tard cinq jours francs avant la date fixée pour le premier tour et, s'il y a lieu, le second tour.

L'élection aura lieu sauf accord contraire pendant le temps de travail dans la limite d'une demi-heure. Si elle a lieu en dehors des heures de travail, les salariés recevront une indemnité forfaitaire égale à une demi-heure de la rémunération minimale hiérarchique de leur catégorie.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales, à l'affichage des communications de l'entreprise concernant ces opérations.

## **ARTICLE 10 – BUREAU DE VOTE**

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'Etablissement, fraction d'Etablissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau électoral pourra être assisté dans toutes ses opérations notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé. Si le bureau avait à prendre une décision, cet employé aurait simplement voix consultative.

Lorsque les opérations de vote obligeront les membres du bureau à rester en dehors des heures de travail, ils seront payés au taux normal de leur catégorie sans majoration pour heures supplémentaires.

## **ARTICLE 11 – ORGANISATION DU VOTE**

Le vote a lieu à bulletin secret dans les urnes placées 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 d'avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à prévoir des 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 couleur différente ou présentant un signe distinctif seront 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 électeur pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir aucune réduction de salaire. Lorsque les opérations de vote les obligeront à rester en dehors des heures de travail, ils seront payés au taux normal sans majoration pour heures supplémentaires.



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, auront la possibilité de voter par correspondance.

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 procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Le protocole d'accord pourra prévoir l'envoi des professions de foi des candidats aux personnes votant par correspondance.

## **ARTICLE 12 – DEPLACEMENTS DES REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL**

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les représentants du personnel (Délégués du personnel, membres du Comité d'Entreprise, membres du C.H.S.C.T.) et les représentants d'Organisations Syndicales (Délégués syndicaux et représentants syndicaux au C.E.) peuvent se déplacer à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, conformément à la législation.

Les déplacements des représentants du personnel sont régis conformément aux dispositions légales.

Afin de permettre à l'employeur de prendre des dispositions pour organiser les services auxquels appartiennent les représentants du personnel et pour faciliter le décompte et le paiement des heures de délégation, les représentants du personnel avertissent à l'avance, sauf empêchement majeur, de leur intention de s'absenter et précisent la durée probable de leur absence.

Cet avertissement peut être concrétisé par un bon de délégation délivré par leur supérieur, sauf pratique différente en vigueur dans l'entreprise. Ce bon de délégation indique, notamment, les heures de départ et de retour au poste de travail, et doit être présenté, à l'intérieur de l'entreprise, à la demande de la hiérarchie.

En cas de contestation par l'employeur, de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartiendra de saisir la juridiction compétente.

## **APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **ARTICLE 13 – APPRENTISSAGE (voir notes de l'éditeur)**

Pour les modalités d'organisation et de fonctionnement des conditions d'apprentissage, ainsi que pour le régime juridique des apprentis, les parties se référeront aux lois et décrets en vigueur.

Les organisations signataires de la présente Convention s'engagent à appliquer les dispositions de l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié sur l'apprentissage.

La rémunération des apprentis est déterminée par la réglementation en vigueur.

## **ARTICLE 14 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS**

Pour les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation et du perfectionnement professionnels, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Les parties signataires estiment qu'il convient de donner un nouvel élan à la formation professionnelle, résultant de l'initiative des entreprises, de l'initiative individuelle.

Elles considèrent que la formation est un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun les connaissances et savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles.

Les organisations signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 ainsi que par les avenants ou accords collectifs intervenus tant au plan national interprofessionnel et professionnel qu'au plan régional dans l'industrie des métaux.

Elles rappellent l'existence du congé individuel de formation qui a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

## **ARTICLE 15 – EMBAUCHE**

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main d'œuvre aux organismes habilités au placement des demandeurs d'emploi.

Ils pourront également recourir à l'embauche directe.

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 quatre 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.

## **ARTICLE 16 – INDEMNITE DE TRANSPORT**

Les salariés bénéficieront d'une indemnité de transport, fonction soit de la distance, soit des difficultés de trajet. Le montant et les modalités d'application en seront fixés dans les entreprises par accord entre l'employeur et les représentants du personnel.

Dans le cas où un service de ramassage du personnel est organisé, cette indemnité pourra être remplacée par une participation de l'entreprise au moins égale à la valeur de l'indemnité de transport.

Cette indemnité pourra subir des abattements en fonction des jours d'absence.

## **ARTICLE 17 – PRIMES A VERSEMENTS DIFFERES (PECULE DE VACANCES ET PRIME DE FIN D'ANNEE)**

Tous les salariés, à moins qu'une telle mesure n'existe déjà dans l'entreprise, même si elle donne lieu actuellement à un calcul et à un versement unique, bénéficieront au moment des congés annuels et de fin d'année d'une rémunération exceptionnelle.

Le montant en sera fixé dans les entreprises par accord entre l'employeur et les représentants du personnel.

En l'absence de représentants du personnel ou bien en l'absence d'accord entre l'employeur et les représentants du personnel, le montant de ces deux primes à versements différés ne pourra être inférieur à 50 euros par an.

*Cette disposition instituant un montant minimal de primes à versements différés, pourra faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective. (Accord territorial du 29 avril 2014)*

## **ARTICLE 18 – DUREE DU TRAVAIL**

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont réglés conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur dans les industries de métaux.

Les accords nationaux de la métallurgie sur la durée et l'aménagement du temps de travail sont reproduits en annexe.

## **ARTICLE 19 – HYGIENE ET SECURITE (voir notes de l'éditeur)**

### **1/ DISPOSITIONS GENERALES**

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail. Les conditions de travail seront établies en fonction de ces dispositions.

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. 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.

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

En l'absence de cantine, les entreprises appliqueront les obligations légales relatives à l'installation d'un réfectoire.

Si la rémunération individuelle fixée par le contrat de travail tient compte des conditions dans lesquelles s'effectuent certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, sans préjudice des dispositions particulières de l'avenant applicable à l'intéressé, les organisations signataires de la présente convention rappellent que des majorations ou indemnités ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité.

## **2/ LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (C.H.S.C.T.)**

Dans les entreprises ou les établissements occupant au moins cinquante salariés, il est constitué un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, conformément aux dispositions légales.

Dans les entreprises ou les établissements occupant trois cents salariés et plus, les représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail bénéficient d'une formation dans les conditions fixées par la loi.

Dans les entreprises ou les 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 conformément à la législation en vigueur.

## **ARTICLE 20 – EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Les règles générales de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont définies par la loi.

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes doit être assurée conformément aux dispositions légales.

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 21 – TRAVAIL TEMPORAIRE (voir notes de l'éditeur)**

Les règles générales et spéciales de l'emploi de personnel temporaire sont définies par les dispositions légales et réglementaires du Code du travail.

Les salariés exécutant un contrat de travail temporaire chez un employeur lié par la présente Convention collective sont régis, pour la durée de leur mission, par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables au lieu de travail.

## **ARTICLE 22 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Les entreprises s'efforceront dans la mesure du possible de favoriser la mise en place ou le développement du travail à temps partiel en particulier dans le but de maintenir et de développer l'emploi.

Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel sont régies par les dispositions légales et réglementaires.

## **ARTICLE 23 – TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés sont régies par les dispositions légales et réglementaires et par les dispositions suivantes.

Les parties signataires se montrent préoccupées du respect du droit au travail des personnes handicapées. Les employeurs s'efforceront de le faciliter dans toute la mesure du possible.

Les employeurs faciliteront au salarié concerné toutes les démarches pour lui permettre de faire reconnaître sa situation de travailleur handicapé auprès de l'autorité administrative compétente.

## **ARTICLE 24 – EFFETS DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL**

Les avantages prévus à la présente Convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels 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 ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.

## **ARTICLE 25 – NON CUMUL**

Au cas où de nouvelles dispositions réglementaires ou législatives viendraient à être instituées, ces dispositions ne se cumuleraient pas avec les avantages résultant de la présente Convention et de ses annexes.

## **ARTICLE 26 – COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION**

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pas été 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 d'un nombre égal de représentants patronaux.

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 ouvrables 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 décider ni grève ni lock-out.

## **ARTICLE 27 – COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION**

Le rôle de la Commission paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants.

La commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs désignés par l'organisation patronale.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention.

La Chambre syndicale des Industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale signataire, devra réunir la Commission paritaire d'interprétation dans un délai maximum de trois mois.

La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

## **ARTICLE 28 – DEPOT DE LA CONVENTION**

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Rennes dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail.

## **ARTICLE 29 – DATE D'APPLICATION**

La présente Convention collective des Industries Métallurgiques, Electriques et Electroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan prend effet au 1er avril 1976.