

**TABLE** (\*)

---

| <i>Articles</i> | <i>SUJETS TRAITES</i> | <i>Pages</i> |
|-----------------|-----------------------|--------------|
|-----------------|-----------------------|--------------|

---

Préambule ..... 01

**DISPOSITIONS GENERALES**

|  |    |
|--|----|
| 1 - Champ d'application .....  | 01 |
| 2 - Durée - Dénonciation - Révision - Commissions Paritaires .....                         | 02 |
| 3 - Liberté d'opinion - Liberté syndicale .....  | 03 |
| 4 - Droit Syndical .....   | 03 |
| 5 - Autorisation d'absence .....   | 04 |
| 6 - Priorité d'embauchage pour les salariés en disponibilité pour fonction syndicale ..... | 04 |
| 7 - Délégués du Personnel .....  | 04 |
| 8 - Comités d'entreprise .....   | 05 |
| 9 - Embauchage .....   | 05 |
| 10 - Classification professionnelle - Coefficients hiérarchiques .....                     | 05 |
| 11 - Apprentissage .....   | 05 |
| 12 - Formation et perfectionnement professionnels .....                                    | 06 |
| 13 - Ancienneté dans l'entreprise .....  | 06 |
| 14 - Fixation des Rémunérations Minimales Hiérarchiques .....                              | 06 |
| 15 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes .....                          | 07 |
| 16 - Jeunes salariés au-dessous de 18 ans .....  | 07 |
| 17 - Durée du travail .....  | 07 |
| 18 - Travail temporaire .....  | 08 |
| 19 - Congés payés .....  | 08 |
| 20 - Hygiène - Sécurité et prévention .....  | 09 |
| 21 - Travail des femmes .....  | 09 |
| 22 - Rupture du contrat de travail .....   | 09 |
| 23 - Conciliation - Différends .....   | 09 |
| 24 - Avantages acquis .....  | 10 |
| 25 - Dépôt de la convention .....  | 10 |
| 26 - Date et modalités d'application .....   | 11 |

AVENANT MENSUEL (voir table Avenant "Mensuels)

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS (voir table

Avenant relatif à certaines catégories de Mensuels)

ANNEXE CLASSIFICATION

ANNEXE CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

ANNEXE REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES - TAUX  
EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES  
METALLURGIQUES, MECANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
DU DEPARTEMENT DE LA MANCHE**

**PREAMBULE**

La présente Convention Collective a pour effet de réaliser l'unification des statuts du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans son champ d'application, conformément aux dispositions de l'Accord National du 10 juillet 1970 modifié sur la Mensualisation.

En raison de la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, les Agents de Maîtrise et certaines catégories de techniciens et d'assimilés bénéficient, en outre, des dispositions d'un Avenant particulier à la présente Convention Collective en application de l'article 15 de l'Accord National précité.

**DISPOSITIONS GENERALES**

**ARTICLE I - CHAMP D'APPLICATION**

- 1 - 1 La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des deux sexes des Industries Métallurgiques, Mécaniques, connexes et similaires du Département de la Manche.
- 1 - 2 Sauf précisions contraires, ces clauses s'appliquent donc à la fois aux salariés hommes et femmes.
- 1 - 3 Entrent dans le champ d'application les établissements dont l'activité est comprise dans la liste figurant en annexe.
- 1 - 4 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.
- 1 - 5 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.
- 1 - 6 Les Organisations signataires s'engagent à demander l'extension de la présente Convention Collective.

.../...

**ARTICLE 2 - DUREE - DENONCIATION - REVISION - COMMISSIONS PARITAIRES** (\*)

- 2 - 1 La présente Convention Collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée soit par l'ensemble des Organisations Syndicales de salariés signataires, soit par la Chambre Syndicale des Industriels Métallurgistes de la Manche. 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. Pendant la durée de ce préavis, ces Organisations s'engagent à ne déclencher ni grève, ni lock-out.
- 2 - 2 Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra comporter un nouveau projet de Convention Collective.
- 2 - 3 Si la Convention Collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la Convention destinée à la remplacer.
- 2 - 4 Chaque Avenant à la présente Convention Collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.
- 2 - 5 Au cas où l'une des Organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente Convention Collective, elle doit en aviser par lettre ordinaire les autres Organisations signataires qui pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de trois mois à propos des dispositions dont la révision a été 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.
- 2 - 6 Lorsque des salariés participeront à la réunion d'une Commission Paritaire convoquée par la C.S.I.M.M., le temps de travail perdu du fait de leur présence, incluant le temps de trajet et le temps de séance, sera payé par leur employeur dans les limites de l'horaire effectué comme temps de travail effectif, s'il ne donne pas lieu à indemnisation par ailleurs.
- 2 - 7 Le nombre de salariés appelés à participer à ces réunions paritaires sera limité à trois par Organisation Syndicale dont deux seulement seront indemnisés dans les conditions prévues ci-dessus.
- 2 - 8 Le nom de chacun des deux salariés appelés à être indemnisés, avec désignation des entreprises auxquelles ils appartiennent, devra être fourni par chaque Organisation Syndicale à la C.S.I.M.M., au plus tard la veille de la date fixée pour ces réunions, sauf empêchement justifié.
- 2 - 9 Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces Commissions et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au maximum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise, notamment en ce qui concerne le temps de trajet aller et retour pour se rendre au lieu de réunion.

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 18 - Juin 1988

- 2 - 10 Un seul salarié par établissement peut prétendre participer à une réunion paritaire lorsque son effectif est inférieur à 100 salariés.
- 2 - 11 Dans les établissements ayant un effectif supérieur à 100 salariés, chaque Organisation Syndicale représentée a la faculté de désigner un mandataire, dans les conditions prévues aux alinéas 2 - 6 et 2 - 7.
- 2 - 12 Le remboursement des frais de déplacement des salariés visés à l'alinéa 2 - 7 sera directement pris en charge par la C.S.I.M.M., sur justification, après vérification de leur présence à la réunion paritaire concernée.

### **ARTICLE 3 - LIBERTE D'OPINION - LIBERTE SYNDICALE**

- 3 - 1 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.
- 3 - 2 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.
- 3 - 3 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.
- 3 - 4 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 4 - DROIT SYNDICAL**

- 4 - 1 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.
- 4 - 2 L'affichage syndical et la diffusion des publications et tracts de nature syndicale s'effectuent conformément aux dispositions de l'article L 412-7 du Code du Travail.
- 4 - 3 Les panneaux d'affichage réservés aux communications des Organisations Syndicales seront apposés à l'intérieur de l'établissement, dans des endroits proches de l'entrée ou de la sortie du personnel.
- 4 - 4 Chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct.
- 4 - 5 Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet.

- 4 - 6 Les documents affichés devront porter le sigle de l'Organisation Syndicale dont ils émanent.
- 4 - 7 Les 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.
- 4 - 8 Ces communications seront portées à la connaissance de la Direction simultanément à leur affichage.

#### **ARTICLE 5 - AUTORISATION D'ABSENCE**

- 5 - 1 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.
- 5 - 2 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 quarante-huit heures suivant le dépôt de la demande.
- 5 - 3 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 6 - PRIORITE D'EMBAUCHAGE POUR LES SALARIES EN DISPONIBILITE POUR FONCTION SYNDICALE**

- 6 - 1 Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise serait appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité, il bénéficiera pendant trois ans, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité de réembauchage dans sa profession et dans son entreprise d'origine.

#### **ARTICLE 7 - DELEGUES DU PERSONNEL**

- 7 - 1 Le statut des délégués du personnel dans les entreprises est réglé par les articles L 420-1 et suivants, les articles R 420-1 et suivants du Code du Travail.
- 7 - 2 Les délégués du personnel qui, dans le cadre de leurs attributions, seraient amenés à quitter leur travail et circuler dans l'entreprise ou les chantiers de celle-ci devront prévenir leur chef direct, prendre un contact préalable avec le responsable du service où ils se rendent et utiliser le bon de délégation dans les entreprises où ce document existe.

**ARTICLE 8 - COMITES D'ENTREPRISE**

- 8 - 1 Les Comités d'entreprise sont constitués conformément aux articles L 431-1 et suivants, les articles R 432-1 et suivants du Code du Travail.
- 8 - 2 Les parties s'y réfèrent également pour la formation et le fonctionnement des oeuvres sociales.

**ARTICLE 9 - EMBAUCHAGE**

- 9 - 1 Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi.
- 9 - 2 Elles peuvent en outre recourir à l'embauchage direct.
- 9 - 3 Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.
- 9 - 4 Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins d'un an pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas au personnel déjà embauché dans une autre entreprise.
- 9 - 5 La disposition prévue à l'alinéa précédent 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 ou de réembauchage.

**ARTICLE 10 - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES**

- 10 - 1 La classification des emplois et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en annexe de la présente Convention Collective.

**ARTICLE 11 - APPRENTISSAGE** (\*)

- 11 - 1 Le régime juridique des apprentis et les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage sont définis par les articles L 111-1 et suivants, les articles R 111-1 et suivants, les articles D 117-1 et suivants et les articles D 811-32 et suivants du Code du Travail.
- 11 - 2 Les Organisations signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'Accord National interprofessionnel du 09 juillet 1970.

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 12 - Octobre 1981

- 11 - 3 Le salaire horaire des apprentis est fixé conformément aux articles D 117-1 et suivants du Code du Travail.
- 11 - 4 Toutefois, pour le premier semestre d'apprentissage, le salaire horaire est fixé à 30 % du minimum garanti légal à compter du 01 octobre 1981.

**ARTICLE 12 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS**

- 12 - 1 La formation et le perfectionnement professionnels sont définis par les articles L 900-1 et suivants, les articles R 910-1 et suivants et les articles D 910-1 et suivants du Code du Travail.
- 12 - 2 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 09 juillet 1970 et son avenant du 30 avril 1971, ainsi que par l'Accord National intervenu dans la Métallurgie le 11 avril 1973.

**ARTICLE 13 - ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE**

- 13 - 1 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 salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société.
- 13 - 2 Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

**ARTICLE 14 - FIXATION DES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES (\*)**

- 14 - 1 Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification figurant en annexe de la présente Convention Collective feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord éventuel en résultant.
- 14 - 2 Ces rémunérations minimales hiérarchiques, assorties des majorations de 5 % pour les Ouvriers et de 7 % pour les Agents de Maîtrise d'Atelier, serviront de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue par la présente Convention Collective.
- 14 - 3 La rémunération minimale hiérarchique détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés, sous réserve des dispositions particulières de la Convention Collective prévoyant des abattements en ce qui concerne certaines catégories de mensuels.

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 01 - Avril 1976  
Mise à jour n° 16 - Décembre 1983

**ARTICLE 15 - EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

- 15 - 1 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.
- 15 - 2 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 23 des dispositions générales de la présente Convention Collective.

**ARTICLE 16 - JEUNES SALARIES AU-DESSOUS DE 18 ANS** (\*)

- 16 - 1 Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans les conditions égales d'activité, de rendement et de qualité des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes salariés sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant des mêmes travaux.
- 16 - 2 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 de la rémunération minimale hiérarchique qui leur est applicable, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement. Ces abattements sont les suivants, sous réserve de l'application des dispositions de l'article R 141-1 du Code du Travail :
- |                     |      |
|---------------------|------|
| - 16 à 17 ans ..... | 20 % |
| - 17 à 18 ans ..... | 10 % |
- 16 - 3 Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du présent article seront soumises à la Commission prévue par l'article 23 des dispositions générales de la présente Convention Collective.

**ARTICLE 17 - DUREE DU TRAVAIL** (\*)

- 17 - 1 La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur pour les Industries des Métaux.
- 17 - 2 Les employeurs s'engagent à porter à la connaissance du personnel tout dépassement ou modification exceptionnels d'horaire. Ces dispositions devront faire l'objet d'une note de service affichée 24 heures à l'avance, sauf cas de force majeure ou d'urgence.
- 17 - 3 En ce qui concerne la réduction de la durée du travail, il convient de se reporter aux dispositions des Accords Nationaux et des éventuels accords ultérieurs signés dans les mêmes conditions sur le sujet.

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 01 - Avril 1976  
Mise à jour n° 08 - Avril 1980

- 17 - 4 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.
- 17 - 5 En ce qui concerne les dispositions s'appliquant au personnel de gardiennage et de surveillance, il convient de se reporter à l'Accord National du 04 avril 1979 et aux éventuels accords ultérieurs signés dans les mêmes conditions sur ce sujet.

### **ARTICLE 18 - TRAVAIL TEMPORAIRE**

- 18 - 1 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.
- 18 - 2 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.
- 18 - 3 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 19 - CONGES PAYES**

- 19 - 1 Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans les avenants à la présente Convention Collective, les congés payés sont réglés conformément à la législation en vigueur.
- 19 - 2 La période légale des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre.
- 19 - 3 La fixation de la période des congés payés est arrêtée par l'employeur dans les conditions prévues par la loi.
- 19 - 4 La fixation de la période ordinaire des départs en congé payé sera portée à la connaissance du personnel le plus tôt possible et au plus tard deux mois avant le départ, sauf cas particuliers ou circonstances exceptionnelles.
- 19 - 5 Dans le cas de fermeture de l'établissement pendant la période des congés, la date en sera fixée comme prévu à l'alinéa précédent.

**ARTICLE 20 - HYGIENE, SECURITE ET PREVENTION**

- 20 - 1 En matière d'hygiène, de sécurité et de prévention, les Organisations signataires appliqueront les dispositions du titre IV, articles 20 à 30 de l'Accord National du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail.

**ARTICLE 21 - TRAVAIL DES FEMMES**

- 21 - 1 Les conditions particulières de travail des femmes seront réglées conformément à la législation en vigueur sous réserve des dispositions suivantes.
- 21 - 2 En cas de changement de poste demandé par le Médecin du Travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée, à condition qu'elle ait une présence continue supérieure à UN AN au moment du changement de poste, bénéficiera du maintien de son salaire effectif antérieur pendant une durée maximum de SEIZE SEMAINES.
- 21 - 3 Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise continue ou intermittente.
- 21 - 4 Il est recommandé aux établissements de prendre dans toute la mesure du possible les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes des bousculades tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

**ARTICLE 22 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- 22 - 1 La démission et le licenciement sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.
- 22 - 2 Il en est de même en matière de préavis, indemnité de licenciement et indemnité de départ en retraite.
- 22 - 3 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 National du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

**ARTICLE 23 - CONCILIATION - DIFFERENDS**

- 23 - 1 Tous les conflits collectifs nés de l'application de la présente Convention qui n'auront pu être réglés sur le plan des entreprises seront soumis par la partie la plus diligente à la Commission Paritaire de Conciliation constituée à l'alinéa suivant, ainsi que les difficultés pouvant naître au sujet de l'application des articles 15 et 16 des dispositions générales.

- 23 - 2 La Commission Paritaire de Conciliation comprendra un représentant de chacune des Organisations Syndicales de salariés signataires de la présente Convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale des Industriels Métallurgistes de la Manche qui assurera le secrétariat de la Commission. La direction des débats sera assurée par un fonctionnaire de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.
- 23 - 3 Chacun des membres de la Commission de Conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.
- 23 - 4 La Commission Paritaire de Conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder TROIS JOURS 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 ouvrables à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire. Les parties contractantes s'engagent à ne décider ni grève, ni lock-out pendant le temps de la procédure de conciliation.
- 23 - 5 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. 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.
- 23 - 6 La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

#### **ARTICLE 24 - AVANTAGES ACQUIS**

- 24 - 1 L'application de la présente Convention Collective ne peut en aucun cas être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.
- 24 - 2 Il sera fait application des clauses d'un accord d'entreprise lorsque celui-ci comportera, sur un sujet traité dans un des articles de la présente Convention Collective, un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable que celui découlant, pour le même sujet, de la présente Convention Collective.
- 24 - 3 Les dispositions de la présente Convention Collective s'imposent aux rapports nés du contrat de travail individuel sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables pour le salarié que celles de cette Convention.

#### **ARTICLE 25 - DEPOT DE LA CONVENTION**

- 25 - 1 La présente Convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au Greffe du Tribunal d'Instance de SAINT LO, dans les conditions prévue à l'article L 132-8 du Code du Travail.

**ARTICLE 26 - DATE ET MODALITES D'APPLICATION**

- 26 - 1 La présente Convention Collective annule et remplace tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les Industries Métallurgiques, Mécaniques, connexes et similaires du Département de la Manche, sous réserve des dispositions contenues à l'alinéa suivant.
- 26 - 2 Toutefois, les établissements de l'arrondissement de CHERBOURG qui adhéraient à la Chambre Syndicale des Industriels Métallurgistes de la Manche avant le 31 décembre 1975 continueront à appliquer certaines dispositions de la Convention Collective de la Métallurgie de l'arrondissement de CHERBOURG du 07 décembre 1973, sans que celles-ci puissent ultérieurement refaire l'objet de nouvelles négociations paritaires, dans les conditions suivantes :
- L'article 12 de la Convention du 07 décembre 1973 reste applicable uniquement aux établissements susvisés.
  - Les articles 9, 16, 17, 20 de la Convention du 07 décembre 1973 restent applicables uniquement aux établissements susvisés à la place de l'article 9 des dispositions générales et des articles 12, 13, 14, 15, 16 et 19 de l'avenant "MENSUELS" de la présente Convention.
  - L'article 36 de la Convention du 07 décembre 1973 relatif à la prime d'ancienneté des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise reste applicable aux établissements susvisés à la place de l'article 11 de l'avenant "MENSUELS" de la présente Convention. Cet article 36 sera applicable aux ouvriers de ces mêmes établissements à compter du 01 avril 1976 à la place de l'article 11 de l'avenant "MENSUELS" de la présente Convention qui leur sera applicable jusqu'à cette date, conformément à l'article 8 de l'Accord National du 10 juillet 1970 modifié sur la Mensualisation.
- 26 - 3 La présente Convention Collective s'applique à compter du 01 janvier 1976, conformément à l'article L 132-8 du Code du Travail et à l'Accord National du 10 juillet 1970 modifié par l'avenant du 29 janvier 1974 sur la Mensualisation.