



CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA METALLURGIE DU BAS-RHIN

CLAUSES COMMUNES

CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE DES METAUX DU BAS-RHIN
CLAUSES COMMUNES DU 18 JANVIER 1954
REVISEE LES 10 JUILLET 1987 et 4 AVRIL 1996
ANNEXES ACCORDS DEPARTEMENTAUX

TABLE DES MATIERES

CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE DES METAUX DU BAS-RHIN DU
18 JANVIER 1954 REVISEE PAR LE PROTOCOLE D'ACCORD DU JUILLET 1987
ET DU 4 AVRIL 1996

I – DISPOSITIONS GENERALES

- Article 1 - Objet de la Convention
- Article 2 - Champ d'application
- Article 3 - Durée de la Convention
- Article 4 - Table analytique
- Article 5 - Avantages acquis

II – DROIT SYNDICAL

- Article 6 - Dispositions générales *[titre ajouté par l'éditeur]*
- Article 7 - Autorisations d'absence
- Article 8 - Priorité de réemploi
- Article 9 - Travaux dans les Commissions paritaires ou officielles
- Article 10 - Délégué syndical

III – REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL

- Article 11 - Elections
- Article 12 - Durée du mandat des représentants du personnel
- Article 13 - Garanties

DELEGUES DU PERSONNEL

- Article 14 - Institution des délégués du personnel
- Article 15 - Local et matériel
- Article 16 - Information

COMITES D'ENTREPRISE

- Article 17 - Commissions
- Article 18 - Budget
- Article 19 - Etablissements de moins de 50 salariés
- Article 20 - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

IV – CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 21 - Embauche
- Article 22 - Classifications professionnelles et coefficients hiérarchiques
- Article 23 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Article 24 - Salariés étrangers
- Article 25 - Salariés handicapés
- Article 26 - Suspension du contrat de travail
- Article 27 - Obligations militaires
- Article 28 - Déclassement ou rétrogradation
- Article 29 - Mutation avec changement de résidence

V - FORMATION

- Article 30 - Plan de formation
- Article 31 - Formation par alternance

VI - CONGES

- Article 32 - Congés payés

Article 33 - Indemnités compensatrices de congés payés

Article 34 - Prime de congé annuel

Article 35 - Congés pour événements familiaux

Article 36 - Congés sans solde

VII - REMUNERATION

Article 37 - Rémunération annuelles effectives garanties (RAEG)

Article 38 - Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Article 39 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article 40 - Modalités de paiement

Article 41 - Cumuls d'emploi

Article 42 - Logements de service

Article 43 - Indemnités d'emplois

Article 44 - Conditions de déplacement

Article 45 - Détérioration d'objets appartenant aux salariés

VIII – DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 46 - Trajets journaliers

Article 47 - Enregistrement du temps de travail

Article 48 - Travaux de nuit

Article 49 - Travail ininterrompu

Article 50 - Astreinte

Article 51 - Dimanches et jours fériés

IX – PROTECTION DE LA MATERNITE

Article 52 -

X - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Article 53 -

XI –DISPOSITIONS FINALES

Article 54 - Conciliation

Article 55 - Clause de substitution

Article 56 - Dépôt

**CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE DES METAUX DU BAS-RHIN
DU 18 JANVIER 1954
REVISEE PAR LE PROTOCOLE D'ACCORD DU JUILLET 1987 ET DU 4 AVRIL
1996**

I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Objet de la Convention

La présente convention conclue entre :

- d'une part, la Chambre syndicale de la Métallurgie du Bas-Rhin,
- d'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives, règle les rapports entre les employeurs et leurs salariés ressortissant des Industries des Métaux.

Article 2 - Champ d'application

Elle s'applique aux personnels des entreprises et/ou des établissements du département du Bas-Rhin relevant du champ d'application défini par l'Accord National de la Métallurgie du 16 janvier 1979 modifié.

Sont exclus de son champ d'application les voyageurs représentants placiers (V.R.P.), relevant de la Convention collective Nationale Interprofessionnelle des V.R.P.

du 3 octobre 1975 modifié.

Article 3 - Durée de la Convention

La dénonciation de la présente convention par l'une ou l'autre des parties se fera conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

La partie dénonçant la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet sur les points ou sujets à révision afin que les pourparlers puissent s'engager dès la notification de la dénonciation.

Lorsque l'une des parties contractantes envisagera une révision de portée limitée, elle pourra présenter sa requête sans que celle-ci entraîne dénonciation de la Convention. L'introduction de la demande et l'engagement des pourparlers se feront dans les mêmes conditions que lorsqu'il s'agit de dénonciation. Toutefois, aucune demande de ce genre ne pourra être faite dans les six mois suivant la mise en vigueur d'une précédente révision.

Une fois par an, les signataires de la Convention Collective examineront l'évolution législative, réglementaire et conventionnelle au plan national et procéderont à la mise à jour et aux adaptations de la Convention Collective rendues nécessaires. Les délais prévus aux alinéas précédents ne sont pas applicables aux accords de mise à jour.

Par ailleurs, lorsqu'une loi, un règlement ou un accord national est modifié ou abrogé, et que cette modification ou abrogation a des conséquences significatives sur la Convention Collective, les parties signataires se réuniront dans les 6 mois pour déterminer les adaptations éventuelles de la présente Convention.

Article 4 - Table analytique

Pour faciliter la recherche des dispositions applicables dans le champ de la convention, les parties signataires sont convenues de publier régulièrement une table analytique permettant aux utilisateurs de retrouver rapidement les textes législatifs ou conventionnels applicables *[Une table des matières ainsi qu'un index thématique est annexé à la présente convention]*.

Article 5 - Avantages acquis

La convention ne peut en aucun cas être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à sa signature soit par les usages de la profession, soit par des accords contractuels.

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque celles-ci sont moins avantageuses pour les salariés.

II – DROIT SYNDICAL

Article 6 - Dispositions générales *[titre ajouté par l'éditeur]*

Les mesures légales en vigueur sont complétées par les dispositions suivantes : les parties contractantes ainsi que les salariés et employeurs liés par la Convention Collective reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les salariés d'adhérer au syndicat de leur choix et d'agir librement, par voie syndicale pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Ils s'engagent à ne prendre en considération ni le sexe du salarié, ni son appartenance syndicale, ni ses opinions politiques ou philosophiques, ni ses moeurs, ni ses croyances religieuses, ni ses origines nationales, sociales ou raciales pour tout ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de formation, d'avancement et de licenciement.

Pour l'application de la présente convention, les parties s'engagent à ne faire aucune pression en faveur de tel ou tel syndicat.

En vertu de cette déclaration, les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et prendront toutes mesures utiles d'une part auprès des directions compétentes, d'usines ou d'ateliers ou de chantiers ou de bureaux et d'autre part auprès des salariés pour en assurer le respect intégral.

Le libre exercice de l'action syndicale doit comprendre tous les actes qui découlent de l'activité syndicale ; il a pour condition une stricte neutralité des lieux de travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

En conséquence, et sous aucun prétexte, un salarié ne peut subir de sanctions ou de brimades du fait de son activité syndicale.

Article 7 - Autorisations d'absence

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées si possible après préavis d'au moins une semaine, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Il en sera de même pour les administrateurs et

mandataires des syndicats dans les organismes où une représentation des organisations syndicales est légalement prévue.

Les représentants élus du personnel et les délégués syndicaux qui sont membres des conseils syndicaux départementaux des diverses organisations syndicales peuvent s'absenter quatre heures chaque mois, pendant les heures de travail, ce temps étant rémunéré dans le cadre et la limite des heures qui leur sont attribuées légalement ou conventionnellement. Ce temps pourra être cumulé sur 2 mois de façon à permettre l'assistance à des réunions d'une journée entière.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible au fonctionnement de l'entreprise.

Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Un accord conclu entre l'employeur et les délégués syndicaux pourra prévoir les modalités de perception des cotisations syndicales.

Article 8 - Priorité de réemploi

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi, pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, il jouira sous réserve d'avoir exercé ladite fonction pendant un minimum de six mois et un maximum de trois ans, d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

Cette priorité pourra être exercée pendant six mois, à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé à condition que la demande de réemploi ait été présentée au plus tard dans le mois suivant l'expiration de ce mandat. Si son retour dans la même entreprise devait s'avérer impossible, la Chambre syndicale s'efforcera de résoudre la difficulté dans le cadre local.

Lors du réemploi dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté.

Si le réemploi ne devait pouvoir se faire, l'intéressé recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à deux mois du salaire correspondant à sa qualification professionnelle.

Article 9 - Travaux dans les Commissions paritaires ou officielles

Lorsque les salariés participent à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés ou à des commissions officielles intéressant la profession, le temps de travail perdu est payé par l'employeur comme temps de travail effectif, déduction faite d'une indemnisation éventuelle de la part des pouvoirs publics.

En cas de réunion paritaire décidée dans le cadre de la profession, les remboursements des frais de transport ou de séjour seront fixés d'un commun accord.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions, et de s'efforcer en accord avec lui de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés doivent s'employer à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article.

Article 10 - Délégué syndical

Dans les entreprises occupant moins de 50 personnes et indépendamment des délégués élus, les organisations signataires de la convention collective ou leurs syndicats affiliés, peuvent choisir parmi le personnel et accréditer auprès de la Direction de chaque établissement un représentant nommé "Délégué syndical".

Les parties rechercheront un accord sur le plan de l'établissement pour que ces représentants soient désignés de préférence parmi les élus afin qu'ils bénéficient des protections légales. De plus, les entreprises veilleront à ce que ces délégués syndicaux puissent assumer sans entrave la fonction qui leur est impartie.

Le « délégué syndical » a qualité pour présenter à la Direction les demandes de son organisation et est qualifié pour intervenir auprès de la Direction en faveur d'un des membres de son organisation.

Le « délégué syndical » participe dans toutes les entreprises avec voix consultative aux réunions des délégués du personnel pour lesquelles il est rémunéré dans les mêmes conditions que les délégués élus.

III – REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL

Article 11 - Elections

Les élections seront organisées conformément aux dispositions du Code du Travail et du protocole pré-électoral. Les dispositions ci-après seront applicables sauf précisions différentes du protocole pré-électoral.

a) Listes électorales

La liste des électeurs et des éligibles est affichée au moins 15 jours avant les élections.

b) Listes des candidats

Les listes des candidats seront présentées au moins 48 heures avant le jour du scrutin.

c) Publicité des élections

Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

- avis du scrutin,
- listes électorales par collège,
- nombre de sièges à pourvoir,
- rappel des conditions d'électorat, d'éligibilité et des voies de recours possibles,
- listes des candidats,
- procès-verbaux des opérations électorales,
- communications syndicales relatives aux élections.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux V.R.P., aux salariés à domicile ou en déplacement, au même titre que les salariés occupés à l'intérieur de l'établissement.

d) Modalités de vote

Le bureau de vote de chaque section sera composé pour chaque collège des 2 électeurs les plus anciens et des 2 plus jeunes présents à l'ouverture.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé du bureau de paie.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

e) Dépouillement

Le dépouillement du vote aura lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats seront consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires, signés par les membres du bureau de vote. Un exemplaire sera remis à la Direction et à chacune des organisations syndicales ayant présenté des candidats. Les candidats seront proclamés élus par le bureau de vote.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation entraîne l'annulation du bulletin.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera tenu compte que d'une seule voix.

Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés.

Article 12 - Durée du mandat des représentants du personnel

Dans le cas où pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pas pu avoir lieu à la date prévue, le mandat des représentants du personnel en fonction continuera à courir jusqu'à la date de ces élections.

Article 13 - Garanties

En plus des dispositions légales, il est rappelé que chaque représentant du personnel continue à travailler normalement dans son emploi et que son horaire de travail ne peut être différent de celui en vigueur dans son service ou dans son atelier. L'exercice normal de la fonction de représentant du personnel ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération ni provoquer de licenciements ou de sanctions, ni être un motif de changement injustifié de service.

Avant tout recours légal, tout litige né de l'application du présent article et non réglé avec l'intéressé sera soumis à la procédure de conciliation prévue à la présente convention.

DELEGUES DU PERSONNEL

Les mesures légales en vigueur sont complétées par les dispositions suivantes :

Article 14 - Institution des délégués du personnel

a) Dans les établissements occupant de 5 à 10 salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant, si la majorité du personnel en exprime le désir par un vote à bulletin scrutin secret.

Dans ce cas, le crédit d'heures dont dispose le délégué pour l'exercice de ses fonctions est ramené à 10 heures par mois.

b) Dans les établissements où il n'existe pas de délégué, le ou les salariés auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant de leur syndicat au même titre et dans les mêmes conditions qu'un délégué.

Article 15 - Local et matériel

Pour les réunions des délégués, la Direction mettra à leur disposition un local ainsi que le matériel nécessaire.

Article 16 - Information

La note remise par les délégués en vue de leur réception mensuelle par le chef d'établissement et exposant l'objet de leur demande ainsi que la réponse de la Direction seront transmises aux délégués. Elles seront, à leur demande, ou à la diligence de la Direction, portées par affichage à la connaissance du personnel dans la mesure où les questions soulevées relèvent de la compétence des délégués.

COMITES D'ENTREPRISE

Article 17 - Commissions

Les commissions créées au sein du comité d'entreprise sont composées de membres élus du comité d'entreprise et de membres du personnel.

La répartition des présidences des commissions doit refléter la composition syndicale du comité.

Toute facilité pour l'exercice de leurs fonctions sera accordée aux membres n'appartenant pas au comité d'entreprise.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail.

Article 18 - Budget

Les crédits prévus aux budgets seront mis à la disposition du comité d'entreprise ou des organismes contrôlés par lui aux périodes fixées par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Dans les établissements de moins de 100 salariés, lorsque la subvention de fonctionnement s'avère insuffisante pour couvrir les frais de déplacement aux réunions du C.C.E. convoquées par son président, l'employeur prendra à sa charge le complément de dépenses dans le cadre des dispositions de l'accord national sur les conditions de déplacement.

Article 19 - Etablissements de moins de 50 salariés

Les établissements comptant moins de 50 salariés sont, soit rattachés à l'établissement le plus proche de la même entreprise dans lequel un comité doit être constitué en vue de la désignation conjointe des membres de ce comité, soit regroupés par localités ou régions.

Article 20 - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail. En conséquence, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront constitués conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les membres du CHSCT dont le mandat aura été renouvelé, pourront bénéficier de 1 jour de formation au titre d'une actualisation de leurs connaissances. Ces journées seront prises dans des conditions identiques à celles définies à l'article L. 236-10 du Code du Travail. Cette possibilité cependant n'est pas cumulable avec le dispositif légal de formation au titre de ce mandat prévu par cet article.

IV – CONTRAT DE TRAVAIL

Les mesures suivantes complètent les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment celles des accords professionnels et interprofessionnels relatifs à l'emploi.

Article 21 - Embauche

Aucun salarié ne peut être embauché dans l'établissement pour un emploi quelconque avant qu'il ait été fait appel dans l'établissement aux salariés de classification inférieure, susceptibles de remplir cet emploi.

Dans la mesure du possible, les syndicats patronaux ou les entreprises informeront en temps opportun les organisations syndicales représentatives de salariés intéressées des besoins généraux de main-d'oeuvre de la profession dans toutes les catégories professionnelles.

Les salariés licenciés pour raison économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage pendant 1 an. Cette réintégration est faite en considérant :

- en premier lieu, la valeur professionnelle de l'intéressé,
- ensuite et concurremment l'ancienneté et la situation personnelle et familiale.

Le personnel réintégré conserve le bénéfice des avantages liés à l'ancienneté qu'il avait acquise au moment du licenciement et dans la mesure du possible des autres avantages.

Article 22 - Classifications professionnelles et coefficients hiérarchiques

Pour la classification des métiers et emplois, il sera fait application des dispositions de l'accord national du 21 juillet 1975 et ses avenants.

Article 23 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire l'objet d'une attention particulière des entreprises. Les inégalités professionnelles constatées dans l'entreprise en matière d'accès à l'emploi, de formation et de promotion professionnelle, de rémunération, de conditions de travail et d'emploi, doivent faire l'objet de mesures de rattrapage après mise en oeuvre des procédures d'information ou de consultation prévues.

Article 24 - Salariés étrangers

Conformément aux dispositions des articles L. 341-1 et suivants du Code du Travail, les conditions de travail et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

Article 25 - Salariés handicapés

Les conditions de travail propres aux personnes handicapées en état d'exercer une profession sont régies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- article L. 323-9 et suivants du Code du Travail

Les entreprises s'efforceront de favoriser l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire du travail.

Article 26 - Suspension du contrat de travail

a) Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, et notifiées par l'intéressé, sauf cas de force majeure, dans les quarante-huit heures, ne constituent pas une rupture du contrat de travail. La justification par certificat médical ou par déclaration à la Sécurité Sociale, pourra être exigée pour les absences de plus de quatre jours.

Toutefois, après avis des délégués du personnel, l'employeur sera fondé à prononcer le licenciement dans les conditions prévues par la loi et la convention collective, soit au cas où l'absence se prolongerait plus de six mois, soit au cas où le remplacement effectif de l'intéressé s'imposerait et où son absence troublerait le fonctionnement de l'entreprise.

Les délégués du personnel seront informés par l'employeur des suites données à la procédure engagée.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai d'un an à compter de cette rupture, d'un droit de priorité de réemploi. Cette disposition ne peut toutefois faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

b) Les absences de courte durée liées à un cas de force majeure ou à un cas fortuit tel que incendie ou cambriolage déclaré du domicile, accident, maladie grave d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant n'entraîneront pas rupture du contrat de travail.

Article 27 - Obligations militaires

a) Les jeunes travailleurs ayant trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ne doivent subir aucune perte de salaire du fait des journées (au maximum trois) de présélection militaire.

b) Le contrat de travail des jeunes salariés travaillant dans l'entreprise depuis au moins 9 mois au moment de leur départ au service militaire obligatoire sera considéré comme suspendu et reprendra son effet à la libération de l'intéressé à condition que celui-ci en ait fait la demande au plus tard dans le mois suivant sa libération.

c) Les absences occasionnées par l'appel sous les drapeaux pour une période obligatoire d'instruction militaire ne seront pas considérées comme entraînant rupture du contrat de travail. Le salarié garde sa rémunération sous déduction des indemnités versées par les autorités militaires. La présentation du décompte conditionnera la prise en charge par l'employeur.

Article 28 - Déclassement ou rétrogradation

Tout déclassement, rétrogradation ou changement de lieu de travail temporaire ou définitif et non accepté par l'intéressé peut être considéré comme rupture du contrat de travail de la part de l'employeur et réglé comme tel

Article 29 - Mutation avec changement de résidence

a) Période probatoire

Lorsqu'un salarié est déplacé en prévision d'une mutation ou d'une promotion pouvant entraîner un changement de résidence, il n'est astreint à une période probatoire que lorsqu'il est affecté à un emploi ou une fonction différente de celui qu'il occupait précédemment. Lorsqu'il y a période probatoire, le salarié bénéficie des dispositions prévues par l'Accord National du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement.

Même au cas où la période probatoire n'est pas reconnue concluante, le contrat de travail antérieurement en vigueur continue à porter plein effet.

Dans tous les cas, les parties contractantes peuvent stipuler dans une clause du contrat que l'acceptation de sa mutation par le salarié ne deviendra définitive qu'à l'expiration d'une période déterminée. Pendant cette période, le salarié bénéficie également des dispositions prévues par l'Accord National du 26 février 1976.

b) Changement de résidence

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur les ordres de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, les frais de déplacement et de déménagement de l'intéressé et de sa famille seront à la charge de l'employeur.

Ces frais seront, sauf accord entre l'employeur et l'intéressé, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

En outre, un congé payé exceptionnel de mutation de 6 jours ouvrables est alloué.

Dans un délai maximum de 6 mois, l'employeur s'efforcera de procurer aux salariés un logement en rapport avec leur situation de famille dans des conditions normales

de confort et d'hygiène. Au cas où des difficultés de logement empêchent le salarié de faire venir sa famille, il a droit à une indemnité du fait de l'éloignement de son ménage.

Les conditions de rapatriement en cas de licenciement (sauf pour faute grave) des salariés déplacés et relevant du 1^{er} alinéa du paragraphe b) de cet article seront précisées lors de la notification de la mutation. Cette notification comprendra obligatoirement une disposition fixant d'un commun accord le délai pendant lequel ces conditions de rapatriement à la charge de l'employeur devront être respectées.

En cas de décès du salarié, les frais de rapatriement et de déménagement de sa famille seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les alinéas 1 et 4 du présent paragraphe.

V - FORMATION

Les parties signataires de la convention collective rappellent que la formation doit être un élément-clé du développement des entreprises et des salariés. Pour l'entreprise, il s'agit d'un investissement qui détermine directement sa compétitivité et ses possibilités d'adaptation. Pour les salariés, la formation doit leur permettre tout à la fois de maîtriser les évolutions technologiques et de contribuer au développement de leur carrière professionnelle.

Article 30 - Plan de formation

Dans cet esprit, l'entreprise insérera ses plans de formation dans une perspective à moyen terme, par exemple, sur trois ans. Cette perspective sera établie à partir d'une réflexion sur les évolutions prévisionnelles des technologies, des marchés ainsi que des besoins et des attentes des salariés lorsqu'elle permet de dégager des orientations suffisamment précises.

De plus, dans le cadre d'une politique active de l'emploi, l'employeur tiendra compte des reconversions qui pourraient s'avérer indispensables tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'extérieur. La Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi (CPTÉ) sera informée des éventuelles reconversions envisagées à l'extérieur de l'entreprise.

Tout salarié qui n'aurait bénéficié d'aucune formation pendant une période de 5 ans, sera, à sa demande, reçu par l'employeur. Cet entretien permettra à l'intéressé de faire le point sur les évolutions de sa carrière et sur les formations nécessaires. Au cours de la réunion annuelle prévue à l'article L. 933-3 du code du travail *[disposition légale modifiée*

– cf. : L 934-1 C. trav.], l'employeur rendra compte de ces entretiens et des principales orientations qui s'en seront dégagées.

Article 31 - Formation par alternance

Les parties signataires rappellent que la formation en alternance dans ses 4 formes - stages d'initiation à la vie professionnelle, contrats d'adaptation, contrats de qualification, apprentissage - est un moyen privilégié de la formation professionnelle et de l'insertion des jeunes de moins de 26 ans dans le monde du travail.

Dans le cadre de l'apprentissage et du contrat de qualification, l'entreprise s'efforcera tout particulièrement de :

- développer des actions d'accueil spécifiques notamment par une information sur la finalité de l'entreprise et son organisation, et par une formation à la sécurité,
- donner un travail pouvant avoir un aspect formateur notamment, dans la mesure du possible, en permettant aux jeunes de travailler successivement sur des postes différents,
- développer une concertation étroite avec les organismes qui ont la responsabilité de la formation théorique pour assurer le lien indispensable avec la formation pratique dispensée par l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou, s'ils existent, les comités d'établissements, pourront, en accord avec l'employeur, désigner en leur sein, un membre titulaire chargé, dans le cadre des moyens que lui donne son mandat, de suivre plus particulièrement la formation de ces jeunes dans l'entreprise ou encore prévoir des formes différentes d'information réciproque sur la formation par alternance dans l'entreprise.

VI - CONGES

Article 32 - Congés payés

Sous réserve des dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé par la loi ou par la convention collective applicable.

A la durée du congé ainsi fixé s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans et 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.

La durée de ce congé, l'indemnité afférente et les modalités du congé prévu ci-dessus, sont déterminées selon les règles fixées par le Chapitre III du Titre II du Livre II du Code du Travail.

Les jours fériés légaux ou locaux ainsi que les congés exceptionnels pour événements familiaux, s'ajoutent aux congés tels que définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congés et de repos supérieure, qui découlerait de l'ensemble des dispositions applicables dans l'entreprise.

Article 33 - Indemnités compensatrices de congés payés

Dans le cas où le salarié est malade pendant toute la période légale des congés, il bénéficiera à son retour d'une indemnité compensatrice calculée en fonction de son temps de travail effectif.

Article 34 - Prime de congé annuel

A l'occasion du congé annuel, une prime dont le montant est fixé par avenant sera payée à tous les salariés pouvant justifier au moins d'un an d'ancienneté au 1er juin de l'année en cours.

Cependant, elle pourra être imputée jusqu'à due concurrence sur les autres primes à caractère différé qui, sous la même ou sous une autre dénomination (participation aux bénéfices, gratifications, etc.) [Cf. Avenant du 30 mars 2001 à l'accord du 22 juin 1993 et à la Convention Collective de la Métallurgie du Bas-Rhin] , sont

habituellement payées dans une entreprise. Cette prime n'est due qu'au personnel se trouvant effectivement au travail les jours précédant et suivant les congés payés, sauf si l'absence est valablement justifiée.

Article 35 - Congés pour événements familiaux

Le salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence accordée dans les conditions suivantes :

a) Sans condition d'ancienneté

- mariage du salarié : 4 jours,
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours,
- mariage d'un enfant : 1 jour,
- décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours,
- décès du père ou de la mère : 1 jour.

En sus des dispositions ci-dessus :

b) Sous réserve d'avoir 3 mois d'ancienneté

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour,
- décès du conjoint du père ou de la mère ayant participé à l'éducation du salarié : 1 jour.

c) Sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté :

- décès du père ou de la mère : le congé est porté à 2 jours,
- décès des grands-parents : 1 jour.

Ces jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du droit au congé annuel.

Article 36 - Congés sans solde

Des congés exceptionnels sans solde sont accordés sur demande des intéressés, aux salariés qui auraient à exercer des fonctions officielles.

VII - REMUNERATION

Article 37 - Rémunération annuelles effectives garanties (RAEG)

Les rémunérations minimales déterminées par rapport à la grille de classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont établies par référence à l'horaire hebdomadaire légal.

Leur définition fait l'objet d'un avenant à la présente convention.

Leur montant sera établi par voie d'accord paritaire fixant les barèmes applicables.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les rémunérations minimales garanties donneront lieu chaque année à une négociation entre les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés et feront l'objet d'une demande d'extension.

Article 38 - Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les RMH servent de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Elles sont obtenues en multipliant une valeur de point, déterminée par accord collectif territorial, par les coefficients de la grille hiérarchique et sont fixées pour la durée légale du travail. Leur montant doit être adapté à l'horaire effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires s'il y a lieu.

Les RMH sont majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 39 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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 54 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 40 - Modalités de paiement

Tout salarié a la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie, à savoir par exemple :

- le nombre d'heures de travail au temps et le taux horaire,
- le nombre d'heures de récupération s'il y a lieu,
- le nombre d'heures au rendement,
- le nombre de pièces payées et le prix unitaire,
- le décompte des bons de travail,
- le nombre d'heures supplémentaires, de nuits et de dimanches décomptés,
- la majoration correspondante appliquée,
- les primes diverses,
- les remboursements de frais.

En cas de contestation ou de perte, il peut demander un duplicata de décompte détaillé de son salaire brut.

Toute modification dans le mode de rémunération des salariés doit être soumise pour avis aux délégués du personnel ou au comité d'entreprise s'il s'agit d'une modification collective.

Article 41 - Cumuls d'emploi

Le salarié remplissant à temps et rendement égaux, ainsi que d'une façon fréquente ou continue les fonctions définissant diverses catégories d'emplois, est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

Article 42 - Logements de service

Dans les cas particuliers où certains salariés habitent dans les logements fournis par l'employeur, il est convenu que la valeur locative de ces logements n'est pas considérée comme faisant partie des salaires.

Toutefois, pour les logements de service, les contrats individuels peuvent déroger à cette règle.

Article 43 - Indemnités d'emplois

a) Bénéficiaires

1. Des indemnités distinctes du salaire sont attribuées en vue de rémunérer certaines conditions spéciales ou exceptionnelles de travail (telles que l'indemnité de salissure, d'insalubrité, de hauteur, etc.) ;

2. Lorsqu'un salarié est amené, pour les besoins du service, en dehors de son contrat, à effectuer des essais, travaux ou études de nature dangereuse, il lui est alloué les indemnités d'usage fixées d'un commun accord.

b) Détermination du taux.

Ces indemnités sont fonction des conditions particulières de travail propres à chaque poste et peuvent, par conséquent, varier d'établissement à établissement. La définition de ces indemnités, leur mode de calcul et leurs conditions d'attribution feront l'objet d'un document publié dans l'entreprise, établi conformément aux dispositions du dernier alinéa du présent paragraphe.

Leur paiement est subordonné à l'existence des causes les ayant motivées. Toute amélioration ou modification des conditions de travail entraînera la révision ou la suppression.

Les diverses indemnités prévues au présent article se cumulent chaque fois que les conditions de travail le justifient.

Le document interne prévu au 1^{er} alinéa du paragraphe b) sera élaboré par le chef d'établissement, après consultation du comité d'entreprise et du C.H.S.C.T. s'il existe ou, à défaut des délégués du personnel

Ces indemnités sont représentées par des indemnités horaires établies en pourcentage de la rémunération minimale hiérarchique du coefficient le moins élevé de la grille de classification définie par l'Accord National du 21.7.1975. Le cas échéant, l'indemnisation pourra être effectuée par remboursement sur justification.

Article 44 - Conditions de déplacement

En sus des dispositions de l'Accord National du 26.2.1976, concernant les conditions de déplacement, il est précisé qu'en cas de grands déplacements inférieurs à une semaine, les frais d'hôtel et de repas seront remboursés sur justification.

Article 45 - Détérioration d'objets appartenant aux salariés

En cas de détérioration, sur les lieux de travail, d'objets appartenant aux salariés ou leur ayant été confiés, l'employeur, dans le cadre de sa responsabilité civile, est tenu d'en assurer le remplacement. Il appartient au salarié de fournir toutes justifications nécessaires.

VIII – DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 46 - Trajets journaliers

Pour l'organisation du transport des salariés vers leur lieu de travail, un accord interviendra entre le comité d'établissement ou d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel et l'employeur.

Article 47 - Enregistrement du temps de travail

Les appareils d'enregistrement du temps de travail là où ils existent, doivent être en nombre suffisant pour éviter au personnel toute attente anormale.

Article 48 - Travaux de nuit

a) Prime de nuit

Les heures de nuit comprises entre 20 heures et 6 heures subissent une majoration de 15 %.

b) Indemnité de panier

Une prime de panier dont le montant ne pourra être inférieur à :

$1,5/174 \times$ la rémunération minimale hiérarchique correspondant au coefficient 140 est allouée aux salariés qui travaillent effectivement la nuit pour le poste complet de nuit.

Quand passagèrement le travail se fait en équipe, les salariés dont l'horaire de travail dépasse minuit ou commence avant 2 heures du matin, perçoivent également la prime de panier de nuit

Article 49 - Travail ininterrompu

Lorsque la durée de travail effectif continue excède exceptionnellement 10 heures, les travailleurs bénéficient d'une indemnité égale au salaire d'une heure de travail normal.

Article 50 - Astreinte

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'employeur en dehors de ses heures normales de travail se voit allouer une indemnité compensatrice déterminée par accord particulier.

Article 51 - Dimanches et jours fériés

Les heures de travail effectuées exceptionnellement les dimanches et jours fériés sont majorées de 50%, cumulées, le cas échéant avec les heures supplémentaires et les heures de nuit.

Les salariés qui, pour des raisons de croyance, s'absentent les jours de fêtes traditionnelles qui leur sont propres ne doivent subir aucune sanction à condition d'en avoir informé la Direction au préalable.

IX – PROTECTION DE LA MATERNITE

Article 52 -

En cas de changement d'emploi demandé par certificat médical, confirmé par le médecin du travail de l'établissement, du fait d'un état de grossesse constaté ou de suites immédiates de couches, l'intéressée conserve dans ce nouveau poste le salaire afférent au poste qu'elle occupait avant sa mutation et cela pendant une durée maximum d'un an.

Les femmes enceintes devront être autorisées, à partir du 5ème mois de leur grossesse, à sortir 5 minutes avant le reste du personnel, sans réduction de leur salaire.

En liaison avec les délégués du personnel et du comité d'établissement, les employeurs occupant du personnel féminin mettront à la disposition des mères allaitant leur enfant, un local où elles pourront l'allaiter pendant les périodes de repos prévu. Si le nombre d'enfants devant en bénéficier le justifie, des crèches ou garderies doivent être assurées dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement.

X - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Article 53 -

Le personnel relevant de la présente convention est affilié à l'AREGE, retraite des salariés. L'affiliation à cette institution est obligatoire pour les entreprises dont le siège central est situé dans le département du Bas-Rhin.

XI –DISPOSITIONS FINALES

Article 54 - Conciliation

a) Les différends collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle de conciliation.

b) Cette commission sera composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal d'employeurs. Elle pourra éventuellement prendre l'avis, à titre consultatif, de personnalités à la condition de conserver à la commission son caractère paritaire. Elle sera présidée par le Directeur Départemental du Travail ou un inspecteur délégué par lui.

c) La commission devra avoir effectué la tentative de conciliation des parties, suivie ou non d'effet, dans un délai maximum de huit jours à dater du jour où son président aura été saisi par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les huit jours s'entendent à dater de la réception de la lettre par le président.

d) La commission paritaire de conciliation peut, suivant son appréciation, procéder à des auditions séparées ou contradictoires des parties intéressées.

e) Un procès-verbal, établi par un secrétaire désigné par la commission, sera remis à chacune des parties.

f) Les organisations signataires s'engagent à ne décider aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail avant l'expiration du délai de huit jours, fixé pour la recherche d'une solution.

Article 55 - Clause de substitution

Le présent texte annule et remplace le texte mis à jour par l'accord du 10 juillet 1987.

Article 56 - Dépôt

Conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail, le texte de la présente convention sera déposé :

- au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Strasbourg
- à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Bas-Rhin

Fait à Strasbourg le 4 avril 1996