

***CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL  
INDUSTRIES DE LA  
METALLURGIE  
DU HAUT-RHIN***

**Edition 2010**

**DISPOSITIONS GENERALES**

**SOMMAIRE**

<b>1 - Champ d'application</b>	<b>5</b>
<b>2 - Salariés visés</b>	<b>6</b>
<b>3 - Durée - Dénonciation - Révision</b>	<b>6</b>
<b>4 - Différends collectifs – Conciliation</b>	<b>7</b>

## **LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL**

<b>5 - Liberté d'opinion et liberté syndicale</b>	<b>9</b>
<b>6 - Droit syndical</b>	<b>9</b>
<b>7 - Autorisation d'absence</b>	<b>10</b>
<b>8 - Commissions paritaires</b>	<b>11</b>
<b>9 - Salarié devenant permanent syndical</b>	<b>12</b>

## **REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL**

<b>10 - Délégués du Personnel</b>	<b>12</b>
<b>11 - Comité d'Entreprise ou d'Etablissement</b>	<b>12</b>
<b>12 - Délégation unique</b>	<b>13</b>
<b>13 - Préparation des élections des instances Représentatives du Personnel</b>	<b>13</b>
<b>14 - Bureau de vote</b>	<b>14</b>
<b>15 - Organisation du vote</b>	<b>15</b>

## **APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

<b>16 - Gestion prévisionnelle des compétences et des emplois</b>	<b>15</b>
<b>17 - Apprentissage</b>	<b>17</b>
<b>18 - Formation et perfectionnement professionnels</b>	<b>17</b>

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

<b>19 - Embauchage</b>	<b>18</b>
<b>20 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes</b>	<b>18</b>
<b>21 - Salariés âgés de moins de 18 ans</b>	<b>19</b>
<b>22 - Services et périodes militaires</b>	<b>19</b>
<b>23 - Travail temporaire</b>	<b>20</b>
<b>24 - Salariés reconnus travailleurs handicapés</b>	<b>21</b>
<b>25 - Durée du travail</b>	<b>21</b>
<b>26 - Congés payés</b>	<b>21</b>

<b>27 - Fêtes légales - jours fériés</b>	<b>22</b>
<b>28 - Hygiène et sécurité</b>	<b>23</b>
<b>29 - Consultations médicales</b>	<b>23</b>
<b>30 - Conséquences de la suspension du contrat de travail pour maladie ou accident</b>	<b>24</b>
<b>31 - Médailles d'honneur du travail</b>	<b>25</b>
<b>32 - Dépôt de la convention</b>	<b>25</b>
<b>33 - Date d'application</b>	<b>25</b>
<b>34 - Extension</b>	<b>26</b>

## **DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1 - Champ d'application**

#### § 1. Champ d'application professionnel

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des industries des Métaux, connexes et similaires.

Entrent dans le champ d'application les établissements dont l'activité est comprise dans l'accord national du 16 janvier 1979 et son avenant du 02 juillet 1992, définissant le champ d'application des accords nationaux de la branche professionnelle de la métallurgie et dont la liste figure en annexe I.

#### § 2. Champ d'application territorial

Le champ d'application territorial de la présente convention est le Département du Haut-Rhin.

### **Article 2 - Salariés visés**

Sont visés par la présente convention collective les salariés des établissements définis à l'article 1er même s'ils n'appartiennent pas directement par leurs professions à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

### **Article 3 - Durée - Dénonciation – Révision**

#### § 1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle annule et remplace la convention collective datée du 21 janvier 1977 et ses avenants ou annexes.

## § 2. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée soit par l'une, soit par l'autre partie. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à chacune des organisations signataires. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne pratiquer aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail motivées par les points sujets à dénonciation et useront de toute leur influence pour maintenir le calme souhaitable pour la bonne conduite de négociation.

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

Suivant l'article L. 132-8 du code du travail, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

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

## § 3. Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision de la présente convention, les autres organisations signataires 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.

## **Article 4 - Différends collectifs – Conciliation**

Toutes les réclamations d'ordre collectif ayant trait à l'interprétation du texte de la convention collective qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente, syndicat ou entreprise, à la Commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La Commission paritaire de conciliation comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente Convention Collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par les Chambres Patronales signataires.

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

Le secrétariat de la Commission est assuré par la Chambre Patronale de la Métallurgie du Haut-Rhin.

La Commission paritaire de conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la requête.

La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès verbal en est dressé sur-le-champ, il est signé par les membres présents de la Commission, ainsi que par les parties ou, le cas échéant, 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 par les membres présents de la Commission, ainsi que les parties présentes ou 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.

Les parties useront de toute leur influence pour maintenir le calme souhaitable au déroulement normal de la procédure.

Les parties en cause s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève ni lock-out.

# **LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL**

## **Article 5 - Liberté d'opinion et liberté syndicale**

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

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

Les parties s'engagent à n'exercer aucune pression relative à l'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion.

## **Article 6 - Droit syndical**

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par le code du travail.

Toute contestation d'une désignation de délégué syndical doit s'effectuer dans les 15 jours suivant la désignation selon les formes du code du travail.

Les communications syndicales ainsi que l'affichage des documents syndicaux s'effectuent conformément aux dispositions du code du travail et sans perturbation de l'organisation et de la sécurité dans l'entreprise.

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Il en résulte que les communications syndicales ne doivent pas revêtir un caractère de polémique personnelle et que les tracts de nature politique sont prohibés dans l'enceinte de l'entreprise.

Les panneaux d'affichage réservés aux communications des organisations syndicales seront apposés à l'intérieur de l'établissement ou des annexes permanentes, dans des endroits prévus par la loi.

Chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct.  
Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet.

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

## **Article 7 - Autorisation d'absence**

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander à l'employeur une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister à une réunion statutaire de son organisation syndicale.

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

Aux salariés qui auront à exercer des fonctions officielles ou syndicales, des congés exceptionnels sans solde, dont la durée n'excède pas 3 mois, sauf autorisation de l'employeur, seront accordés sur demande des intéressés présentés à l'employeur suffisamment à temps et au moins 15 jours avant la date du départ. Le "congé de formation économique sociale et syndicale" est réglé conformément aux dispositions des articles du code du travail le concernant.

Toutefois, des accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

## **Article 8 - Commissions paritaires**

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu du fait de leur présence aux réunions de la dite commission sera payé par l'employeur, sur justification des intéressés, comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtés d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer. Ces salariés seront tenus d'informer au moins 48 heures à l'avance, sauf urgence, leurs employeurs de leur participation à ces commissions et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise. Un justificatif de participation sera adressé par la Chambre Patronale du Haut-Rhin à l'employeur.

Ces salariés, lorsqu'ils appartiennent à des entreprises situées en dehors de l'agglomération où se tient la réunion, sont indemnisés de leurs frais de déplacement dans les conditions habituelles de leur entreprise.

### **Article 9 - Salarié devenant permanent syndical**

Le salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, et qui donne sa démission pour remplir à plein temps une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, jouira pendant deux ans et un mois, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement à un emploi et une qualification équivalents, sous réserve que la demande soit présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

### **REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL**

L'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant la représentation du personnel s'applique de plein droit.

### **Article 10 - Délégués du Personnel**

Pour les établissements inclus dans le champ d'application de la présente convention et répondant aux seuils d'effectifs légaux, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Suivant les conditions légales, prévues pour les titulaires, et pour les entreprises occupant plus de 11 salariés, les délégués suppléants disposeront d'un crédit de 5 heures par mois pour exercer leurs fonctions.

### **Article 11 - Comité d'Entreprise ou d'Etablissement**

Pour la mise en place, le renouvellement et le fonctionnement des comités d'entreprises ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les comités d'entreprises, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Suivant les conditions légales, prévues pour les titulaires, et pour les entreprises occupant plus de 50 salariés, les membres suppléants du comité d'entreprise disposeront d'un crédit de 5 heures par mois pour exercer leurs fonctions.

### **Article 12 - Délégation unique**



Conformément à la législation en vigueur, l'employeur, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, peut opter pour la délégation unique de représentants du personnel.

Les délégués du personnel élus constituent alors la délégation du personnel au Comité d'Entreprise.

Suivant les conditions légales, prévues pour les titulaires, et pour les entreprises occupant plus de 50 salariés, les membres suppléants de la délégation disposeront d'un crédit de 5 heures par mois pour exercer leurs fonctions.

### **Article 13 - Préparation des élections des instances représentatives du Personnel**

Les élections s'opèrent conformément aux dispositions légales. Le CHSCT relevant d'un régime juridique spécifique n'est pas concerné par cet article. En regard de la réglementation applicable, le personnel est informé, par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation ou du renouvellement des mandats des membres des instances représentatives du personnel, et de la date de renouvellement qui doit se situer dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats en cours.

L'employeur invite, notamment par voie d'affichage, chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise à négocier le ou les protocole(s) préélectoral (aux) et à établir leurs listes de candidats. Chacune recevra également un exemplaire du ou des protocole(s) préélectoral (aux).

Le vote a lieu, pendant les horaires de travail. Cette disposition est également applicable au personnel travaillant par poste ou de nuit. Pour les horaires particuliers, un vote par correspondance pourra être organisé par voie d'accord. Le temps passé aux élections est considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire réel.

Les parties présentes à cette négociation veilleront à la bonne organisation et à la clarté des opérations électorales pour les électeurs.

Les conditions d'électorat, d'éligibilité sont fixées par les textes en vigueur. Les listes de candidats devront être présentées à l'employeur dans les délais compatibles avec l'organisation du scrutin et, en tout état de cause, au moins sept jours avant celui-ci.

Ce délai pourra être aménagé par voie d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, et en particulier dans le cas d'un vote par correspondance.

## **Article 14 - Bureau de vote**

Chaque bureau électoral est composé d'au moins deux électeurs, en principe le plus jeune et le plus ancien, présents à l'ouverture du scrutin. En principe, la présidence appartiendra au plus âgé.

## **Article 15 - Organisation du vote**

Le vote a lieu à bulletins secrets.

L'employeur pourvoira à l'organisation matérielle des élections.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les représentants suppléants. Ces deux votes étant simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif seront prévus, permettant d'éviter toute confusion entre les deux votes.

## **APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les parties signataires relèvent l'importance de la formation initiale et continue dans le développement global de l'emploi. Elles souscrivent à la politique de formation définie par les accords nationaux professionnels et interprofessionnels ainsi que leurs avenants, dont l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification professionnelle figurant en annexe II, et en particulier pour la première formation professionnelle et technologique, l'apprentissage industriel, la formation en alternance.

Les parties estiment que l'élévation du niveau général des qualifications est une donnée centrale de l'épanouissement personnel ainsi que pour l'amélioration de la compétitivité économique et industrielle.

## **Article 16 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Les parties signataires conviennent que :

- l'évolution des marchés,
- l'évolution des techniques,
- les changements sociaux,
- les changements d'organisation impliquent pour les entreprises anticipation et prévision.

Une démarche anticipatrice en matière d'emploi et de compétences favorise l'adaptation des ressources humaines.

C'est pourquoi les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place de telles démarches afin de permettre une meilleure gestion des effectifs et d'anticiper à terme les changements à venir.

Dans ce cadre-là, les entreprises pourront s'appuyer sur des outils existants tel que le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) afin :

- d'optimiser les actions de formation en anticipant les besoins à venir en terme de compétences,
- de mieux gérer les compétences internes,
- de favoriser les projets professionnels des salariés.

Un suivi annuel sera fait dans les Comités d'Entreprise.

Il s'agit de même, au niveau du département, de repérer les facteurs d'évolution liés

- à l'environnement externe,
- aux données économiques et sociales,
- à l'évolution des bassins d'emplois.

Le repérage de ces facteurs fera l'objet de communications et d'analyses en commission paritaire de l'emploi afin de mettre en place des recommandations concernant :

- l'apprentissage et la formation,
- l'emploi et notamment celui des jeunes,
- les actions d'insertion
- ou d'autres recommandations qui s'avèreraient nécessaires.

## **Article 17 – Apprentissage**

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique applicable aux apprentis sont définis par le code du travail.

La rémunération des apprentis est fixée par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par les accords professionnels et interprofessionnels et leurs avenants, relatifs à la formation professionnelle.

## **Article 18 - Formation et perfectionnement professionnels**

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par le code du travail.

Si la formation est à l'initiative du salarié, l'entreprise s'engage à examiner en priorité sa candidature, en tenant compte de ces nouvelles capacités pour un poste correspondant à sa nouvelle qualification en cas de disponibilité dans l'entreprise.

Lorsque la Formation du salarié est incluse dans le plan de Formation de l'entreprise, des nouvelles perspectives de carrière peuvent s'ouvrir au salarié.

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 19 – Embauchage**

L'employeur s'engage à appliquer les dispositions légales en vigueur en matière d'embauchage.

A l'entrée en fonction d'un nouveau salarié, il est demandé à l'employeur d'établir un contrat de travail écrit.

Le personnel sera tenu informé, par voie d'affichage, ou tout autre moyen approprié, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

La Chambre Patronale de la Métallurgie du Haut-Rhin et les organisations syndicales de salariés échangeront régulièrement, notamment dans le cadre de la Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi, les informations qu'elles possèdent sur la situation de l'emploi dans leur branche d'activité.

### **Article 20 - 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 du code du travail.

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

### **Article 21 - Salariés âgés de moins de 18 ans**

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que les salariés de moins de dix-huit ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions du code du travail.

Les jeunes salariés de 16-17 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimal de la catégorie ou de l'emploi auquel ils sont rattachés selon la grille des salaires de l'entreprise, sous réserve d'un abattement de 10 % au moment de l'embauche. Cet abattement est supprimé après 3 mois de présence.

## **Article 22 - Service et périodes militaires**

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Les conditions de réintégration dans l'entreprise après le service militaire sont définies par les dispositions du code du travail. La demande d'embauche sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de réintégration, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise par l'intéressé dans l'entreprise avant son départ au service militaire.

A l'issue d'une période obligatoire d'exercice et non provoquée par l'intéressé, celui-ci recevra de son employeur une indemnisation complémentaire des allocations de l'administration prévues en cas de perte totale de rémunération. Cette indemnisation complémentaire, qui sera due au vu de la justification du paiement de l'administration, ne pourra avoir pour effet de porter le total des sommes ou allocations perçues à un montant supérieur à celui de la rémunération que l'intéressé aurait gagnée s'il avait continué de travailler selon l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la durée de son absence, sous réserve que cette dernière n'ait pas entraîné une augmentation de l'horaire du personnel resté au travail.

Les intéressés ne subiront aucune perte de rémunération du fait du temps passé aux journées de présélection militaire.

## **Article 23 - Travail temporaire**

Les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente Convention Collective, par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit,

au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes, des jeunes travailleurs et des étrangers ; il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

## **Article 24 - Salariés reconnus travailleurs handicapés**

L'emploi et le reclassement des personnes reconnues handicapées par la commission technique d'orientation professionnelle constituent un élément de la politique de l'emploi auquel les parties signataires de la présente convention collective sont particulièrement attentives.

## **Article 25 - Durée du travail**

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les industries des métaux, sauf accord particulier d'entreprise.

Dans le cadre de la législation et des accords professionnels en vigueur, les entreprises sont encouragées à développer toute forme d'aménagement et d'organisation du travail.

## **Article 26 - Congés payés**

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

Pour le calcul de la durée des congés, et en plus des absences assimilées à des périodes de travail effectif par des dispositions légales, il ne sera pas tenu compte d'absences pour maladie en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de trois mois pendant la période de référence.

La période de référence d'ouverture de droit aux congés s'étend du 1er juin au 31 mai. La période de prise du congé principal s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la période du congé, la date de fermeture doit être portée dès que possible et au plus tard quatre mois avant celle-ci à la connaissance du personnel. En cas de fermeture de l'entreprise, l'entreprise s'efforcera d'employer les salariés qui bénéficient d'un congé payé d'une durée inférieure à celle de la fermeture, pendant la période non couverte par le droit au congé.

Lorsque le congé principal est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard trois mois avant le début de ladite période. A titre exceptionnel, la date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Toute femme salariée, âgée de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, suivant les termes du code du travail. Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé principal n'excède pas 6 jours.

### **Article 27 - Fêtes légales - jours fériés**

Les fêtes légales sont les jours fériés tels que définis par la législation en vigueur, dont les jours fériés du droit local Alsace - Moselle.

Les salariés ne pourront subir du fait du chômage d'un jour de fête légale tombant un jour habituellement travaillé, de réduction de leur rémunération.

### **Article 28 - Hygiène et sécurité**

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Ils veilleront à favoriser l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment par le choix des produits et des machines utilisés, et à privilégier la protection collective par rapport à la protection individuelle.

Les salariés s'engagent à se conformer aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise, et en particulier à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention, collectifs ou individuels, mis à leur disposition.

Les parties signataires conviennent que l'attribution d'indemnités ou la majoration du salaire pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ne constituent pas la solution aux problèmes d'hygiène et de sécurité, laquelle ne peut être recherchée que dans la réduction, ou si possible, la suppression des risques professionnels.

### **Article 29 - Consultations médicales**

Lorsqu'un salarié est impérativement obligé de s'absenter pendant les heures de travail pour se rendre chez le médecin ou le dentiste, si les pratiques d'aménagement d'horaire dans l'entreprise ne permettent pas de le faire sans perte de salaire, son salaire sera maintenu dans la limite de 20 heures par an et sous réserve d'attestation médicale apportée par le salarié lors de chacune de ses absences, prouvant le bien fondé de celles-ci.

## **Article 30 - Conséquences de la suspension du contrat de travail pour maladie ou accident**

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents de travail et maladies professionnelles doivent être portées à la connaissance de l'employeur dès que possible. Le certificat médical qui justifie l'arrêt de travail doit être envoyé à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, le cachet de la poste faisant foi.

Les absences résultant de la maladie ou d'accident y compris les accidents du travail et maladies professionnelles, et notifiées dans les 48 heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Cependant, l'employeur peut procéder à la rupture du contrat de travail si la prolongation de l'absence pour maladie ou accident d'origine non professionnelle entraîne une perturbation dans la marche du service ou du secteur et nécessite le remplacement définitif du salarié. Toutefois, cette rupture ne pourra intervenir qu'à l'issue d'une durée d'absence pour maladie ou accident de trajet de un an, continue et à l'issue d'une durée d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle de deux ans, continue.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au licenciement du salarié en raison des absences fréquentes et répétées perturbant un service ou un secteur et nécessitant son remplacement définitif. Cette rupture du contrat de travail ne pourra intervenir pour ce motif qu'à la suite de mises en garde écrites de l'employeur auprès du salarié, au cours des douze derniers mois précédant le licenciement.

Ces dispositions ne sauraient mettre l'intéressé dans une position plus favorable que celle des salariés restant en activité. En particulier, elles ne peuvent faire obstacle au licenciement de l'intéressé dans le cas où celui-ci aurait été normalement compris parmi le personnel touché par des mesures de licenciement s'il n'avait pas été malade ou accidenté.

Les dispositions de cet article ne font pas obstacle à la mise à la retraite d'un salarié en maladie ou accident, en respectant les dispositions conventionnelles applicables en la matière.

## **Article 31 - Médailles d'honneur du travail**



A l'occasion de l'attribution de la médaille d'honneur du travail, le récipiendaire bénéficie d'une gratification correspondant au salaire d'une journée de travail pour la médaille de 20 ans, de deux jours pour la médaille de 30 ans et de trois jours pour la médaille de 38 ans.

### **Article 32 - Dépôt de la convention**

La présente convention établie en vertu du code du travail sera faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes. En outre, elle sera déposée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au secrétariat greffe des Conseils de Prud'hommes du Haut-Rhin dans les conditions prévues par le code du travail.

### **Article 33 - Date d'application**

La présente convention collective prend effet à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 1996.

### **Article 34 – Extension**

Les parties signataires à la présente Convention s'engagent à en demander l'extension.

### ***Pour information***

*La convention collective a été signée le 22 décembre 1995 par :*

*Pour la partie patronale :*

- Le président de la Chambre Patronale des Industries Mécaniques, Electriques, Electroniques et Connexes du Haut-Rhin,*
- Le Président de la Chambre Patronale des Industries Mécaniques, Electriques, Electroniques et Connexes de Colmar et sa Région*
- Le Président de la Chambre Patronale des Industries Mécaniques, Electriques, Electroniques et Connexes de Mulhouse et sa Région*

*Et pour les syndicats de salariés :*

- Le Secrétaire Général de l'Union Métallurgique CGT-FO du Haut-Rhin,*
- Le Président délégué pour le Haut-Rhin du Syndicat de la Métallurgie CFECGC d'Alsace,*
- Le Secrétaire Général du Syndicat CFTC de la Métallurgie du Haut-Rhin.*

*Le dépôt a été effectué le 29/12/1995 auprès de la DDTEFP du Haut-Rhin et la convention collective a été étendu par arrêté du 17/07/1996 publié au Journal Officiel du 27/07/1996.*