Convention collective de la métallurgie de l'Oise du 9 janvier 2008

IDCC : 2700

N° Brochure : 3360

Activitées :

- Métallurgie de l'Oise

- Préambule

- DISPOSITIONS GÉNÉRALES
  - Champ d'application
  - Application de la convention collective
  - Durée
  - Révision
  - Dénonciation
  - Commission paritaire d'interprétation
  - Commission paritaire de conciliation
  - Liberté syndicale et liberté d'opinion
  - Exercice du droit syndical
  - Panneaux d'affichage syndical et des représentants du personnel
  - Elections des représentants du personnel
  - Délégués du personnel
  - Comité d'entreprise
  - Exercice des mandats des représentants du personnel et des représentants désignés par les syndicats
  - Congé de formation économique, social et syndical
  - Evolution de l'emploi dans la métallurgie de l'Oise
  - Emploi des jeunes
  - Contrat de travail
  - Maladie, accident et absence
  - Rupture du contrat de travail
  - Défense nationale
  - Egalité de traitement entre les salariés
  - Conditions d'emploi des salariés des entreprises extérieures et de travail temporaire
  - Durée du travail
  - Congés payés
  - Hygiène, sécurité et conditions de travail
  - Formation professionnelle
  - Travailleurs handicapés
  - Formalités de dépôt

- Date d'application

Préambule

Dans le cadre de la création de l'UIMM Oise le 1er janvier 2005, les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté d'élaborer à l'horizon 2008 une convention collective unique pour le département de l'Oise.
Par la signature de la présente convention collective, les parties signataires souhaitent donner un nouvel élan à la négociation collective dans le respect des personnes et dans le contexte d'une économie diversifiée et ouverte sur le monde.
Issue d'un travail d'échanges durant deux années, elle offre à plus de 20 000 salariés de nouvelles références de relations sociales dans les entreprises de la métallurgie de l'Oise.
Les parties s'engagent, comme acté dans l'avenant du 12 mai 2005, à poursuivre leurs travaux dans le but de conclure un accord-cadre de prévoyance.
La présente convention collective annule et remplace d'une part la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région de Beauvais-Clermont, ses avenants et accords et, d'autre part, la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la vallée de l'Oise, ses avenants et accords, elle fera l'objet d'une demande d'extension.
Les parties contractantes s'engagent à faire en sorte que l'esprit de compréhension et de respect mutuel qui a présidé aux travaux de la commission chargée d'élaborer ces textes, règne sur les débats qui pourraient intervenir dans les entreprises en cas de difficultés pour l'application des différents articles de la convention.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application de la présente convention les entreprises ou établissements appartenant aux activités visées par l'accord du 16 janvier 1979, modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992, figurant en annexe.
Le champ d'application territorial de la convention s'étend au département de l'Oise.
La convention s'applique aux salariés des entreprises ou établissements entrant dans les champs d'application visés ci-dessus, même s'ils n'appartiennent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à certaines catégories de salariés, en vertu des avenants annexés à la présente convention.
Sans préjudice de l'application des présentes dispositions, les relations entre les ingénieurs et cadres et leurs employeurs sont régies par les dispositions en vigueur de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et de ses avenants.
Sans préjudice de l'application des présentes dispositions, les relations entre les voyageurs, représentants, placiers et leurs employeurs sont régies par les dispositions en vigueur de la convention collective nationale interprofessionnelle des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975 et de ses avenants.

Application de la convention collective

Les clauses de la convention collective s'appliquent aux contrats de travail conclus dans l'entreprise.
Un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut pas déroger aux dispositions de la présente convention collective, par des dispositions moins favorables aux salariés.

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle annule et remplace, d'une part, la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région de Beauvais-Clermont, ses avenants et accords et, d'autre part, la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la vallée de l'Oise, ses avenants et accords.

Révision

Une fois par année civile, les parties signataires se réunissent pour examiner l'évolution de la législation et des accords nationaux, l'une des parties signataires pouvant alors demander la révision

de tout ou partie de la convention et de ses avenants.
La demande de révision doit être adressée à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.
Les parties se réunissent dans un délai maximum de 3 mois à compter de la dernière notification de la demande de révision.
Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois après la première réunion de négociation.
Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision est réputée caduque, et de ce fait, le texte antérieur continue de s'appliquer.

Dénonciation

La convention peut être dénoncée, par lettre recommandée avec avis de réception, par chacune des organisations signataires ; cette dénonciation donnant lieu aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires.
La dénonciation prend effet au terme d'un préavis de 3 mois suivant la date d'accomplissement de la dernière formalité.
Cette dénonciation doit être accompagnée de propositions écrites, afin que les échanges préalables aux négociations puissent commencer le plus tôt possible dans les 30 jours qui suivent la date de dénonciation.
Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires de la partie employeurs ou de la totalité des signataires de la partie salariés, la convention dénoncée continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée de 1 an *maximum* (1), à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective dans ce délai.

(1) Mot exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 20 mars 2009, art. 1er)

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire professionnelle d'interprétation, dont le rôle est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses avenants et accords. Son secrétariat est assuré par l'UIMM Oise.
La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal d'employeurs désignés par l'UIMM Oise. Ces représentants doivent, dans toute la mesure du possible, avoir participé à l'élaboration de la présente convention.
Pour l'interprétation des avenants et accords annexés à la présente convention, les membres de la commission représentant les salariés doivent appartenir aux organisations signataires de ces

avenants ou accords annexés.
La commission paritaire professionnelle d'interprétation est saisie par une demande écrite et motivée, adressée à l'UIMM Oise par l'une des parties intéressées. Elle doit être réunie dans le délai de 1 mois.
La commission doit émettre son avis dans un délai maximum de 30 jours à compter de la première réunion. Un procès-verbal signé par tous les membres présents est dressé.
Le procès-verbal, signé à l'unanimité des organisations signataires de la présente convention, a la même portée que les clauses de la convention et de ses annexes. Un exemplaire du procès-verbal, remis à chacune des parties, est annexé à la présente convention collective. L'interprétation ainsi adoptée a un caractère rétroactif. (1)
Si l'unanimité ne peut être obtenue, le procès-verbal signé dans les mêmes conditions expose les positions des parties en leur dernier état.
Le temps de présence des salariés à la commission paritaire professionnelle d'interprétation est indemnisé, conformément aux dispositions de l'article 9 des dispositions générales de la présente convention.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 à L. 2231-9 du code du travail.
(Arrêté du 20 mars 2009, art. 1er)

Commission paritaire de conciliation

Les différends collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'ont pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise sont soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire de conciliation, dont le secrétariat est assuré par l'UIMM Oise.
La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la convention et d'un nombre égal d'employeurs.
Un président est désigné en séance.
Saisie par lettre recommandée avec avis de réception, la commission effectue la tentative de conciliation des parties dûment convoquées, suivie ou non d'effet, dans un délai maximum de 8 jours francs ouvrés suivant la date du jour de réception de la requête par son secrétariat.
A sa demande ou à celle de l'une des parties en cause, la commission procède à des auditions séparées ou contradictoires des parties.
La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.
Un procès-verbal, établi par l'UIMM Oise, est remis à chacune des parties.
Lorsqu'un accord intervient, les membres de la commission présents ainsi que les parties aux différends signent un procès-verbal en fin de réunion.
En cas de désaccord des parties, il est dressé un procès verbal de non-conciliation faisant état des propositions respectives des parties en leur dernier état.
Les organisations signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour ne provoquer aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail motivée par la demande de conciliation avant l'expiration du délai de 8 jours fixé pour la recherche d'une solution. (1)

Le temps de présence des salariés à la commission paritaire professionnelle de conciliation est indemnisé, conformément aux dispositions de l'article 9 des dispositions générales de la présente convention.

(1) Alinéa étendu ous réserve du respect du libre exercice du droit de grève reconnu aux salariés par la Constitution (alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris par la Constitution du 4 octobre 1958), tel que précisé par la jurisprudence de la Cour de cassation (notamment, Cass. soc., 7 juin 1999 Séroul).

(Arrêté du 20 mars 2009, art. 1er)

Liberté syndicale et liberté d'opinion

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier la liberté individuelle du travail.
Le droit syndical s'exerce dans les conditions définies par les lois et règlements, les conventions et accords collectifs.
Les organisations syndicales *représentatives* (1) peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ou de responsabilités syndicales pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne le déroulement de carrière, et notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.
L'exercice des fonctions des salariés exerçant des responsabilités syndicales est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice loyal des responsabilités syndicales de leurs salariés.
Les parties s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre d'un syndicat ou association.
En aucun cas les opinions des salariés ou leur adhésion à un syndicat ne peut être pris en considération dans le travail.
Les critères de représentativité et les conditions de désignation des délégués syndicaux et représentants des syndicats au comité d'entreprise et au CHSCT sont régis par les dispositions du code du travail.

(1) Mot exclu de l'extension comme contrevenant à l'article L. 2142-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 20 mars 2009, art. 1er)

Exercice du droit syndical

Participation aux réunions statutaires

Une autorisation d'absence est accordée, après préavis d'au moins 4 jours ouvrés, au salarié devant assister au congrès ou à l'assemblée générale statutaire de son organisation syndicale, sur présentation d'un document écrit et nominatif émanant de celle-ci.
Cet exercice du droit syndical à l'extérieur de l'entreprise doit prendre en compte la bonne marche de celle-ci.
Lesdites absences ne sont pas payées, mais sont considérées pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté comme du temps de travail effectif.

Participation aux commissions paritaires

Lorsque des salariés participent à une commission paritaire décidée entre l'UIMM Oise et les organisations syndicales de salariés dans le cadre de la convention collective, et ce dans la limite de 3 représentants par syndicat :

– le paiement des frais de transport, dans la limite de 120 kilomètres aller-retour sur la base du barème en vigueur dans leurs entreprises ;
– le paiement des heures de présence aux réunions paritaires,
sont assurés par leurs employeurs.
Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation aux réunions préparatoires et plénières et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Panneaux d'affichage syndical et des représentants du personnel

L'affichage s'exerce conformément aux dispositions prévues par le code du travail.
Le ou les panneaux d'affichage, vitrés et fermant à clé, doivent être placés dans des lieux de passage, visibles et accessibles par tous les salariés.
Aucun document ne peut être affiché en dehors des panneaux d'affichage.
Toutes les communications syndicales affichées doivent faire référence à l'organisation intéressée.
Les communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT ne se rapportent qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission, celles des organisations syndicales se rapportent à des informations d'ordre professionnel ou interprofessionnel intéressant le personnel de l'établissement. (1)
Elles ne peuvent en aucun cas prendre une forme ou un ton injurieux. (2)
Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à la direction, simultanément à l'affichage.

Les modalités d'utilisation d'un système intranet par les institutions représentatives du personnel et par les organisations syndicales de salariés sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-5 du code du travail, telles que précisées par la Cour de cassation (Cass. crim., 19 février 1979, n° 78-91.400).
(Arrêté du 20 mars 2009, art. 1er)

(2) (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-5 du code du travail, telles que précisées par la Cour de cassation (Cass. crim., 19 février 1979, n° 78-91.400).
(Arrêté du 20 mars 2009, art. 1er)

Elections des représentants du personnel

Délégation unique du personnel

A l'occasion de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise, le chef d'entreprise de moins de 200 salariés a la faculté de mettre en place une délégation unique du personnel, après consultation des délégués du personnel et, s'il existe, du comité d'entreprise.

Préparation des élections

Conformément aux dispositions du code du travail, le chef d'entreprise doit informer le personnel, par affichage, de l'organisation des élections des délégués du personnel et des représentants au comité d'entreprise ou à une délégation unique du personnel.
La durée des mandats est fixée conformément au code du travail.
Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections, qui doit se placer, au plus tard, le 45e jour suivant celui de l'affichage.
Simultanément, le chef d'entreprise invite les organisations syndicales *représentatives* (1) à négocier le protocole préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise.
Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite au moins 1 mois avant l'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.
A l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales s'engagent à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.
Le protocole d'accord préélectoral précise les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales et doit respecter les principes généraux du droit électoral.
Ce protocole peut prévoir la mise en place du vote par correspondance et les modalités permettant

de garantir la sincérité du scrutin.
En l'absence de quorum, de candidature ou lorsque tous les sièges n'ont pas été pourvus, l'employeur organise dans les 15 jours un deuxième tour de scrutin, qui est également ouvert à des candidatures et listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.
Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel ou de comité d'entreprise, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure, ci-dessus définie, dans le mois suivant la réception de ladite demande.
Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise, le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail et en remet un exemplaire à chaque organisation syndicale présente dans l'entreprise.

Bureau de vote

Un bureau de vote est constitué pour chaque collège.
Chaque bureau de vote est composé de l'électeur le plus ancien et de l'électeur le plus jeune dans le collège, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus ancien.
Le temps passé par les membres du bureau de vote à l'accomplissement de leur fonction est rémunéré comme temps de travail.
Chaque bureau de vote peut être assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement et le dépouillement du scrutin, par un employé du bureau du personnel ou un marqueur ayant voix consultative.
En vue d'assurer le caractère public du scrutin, le protocole préélectoral peut prévoir qu'un délégué de liste, appartenant au personnel de l'entreprise, assiste aux opérations électorales, le jour du vote, sans perte de rémunération. Ces salariés doivent être désignés à la direction 48 heures à l'avance.

Organisation du vote

Sauf dispositions particulières du protocole préélectoral, le vote a lieu pendant le temps de travail, à bulletin secret. Les salariés passent dans un isoloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur est remise à l'avance qu'ils déposent dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote.
Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme et opaque doivent être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui a également organisé les isoloirs.
Dans chaque collège électoral, deux votes distincts ont lieu, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les représentants suppléants.
Lorsque ces deux votes sont simultanés, des bulletins de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif sont prévus, permettant d'éviter toute confusion entre les deux votes.
Le protocole préélectoral peut prévoir le vote par correspondance et les modalités permettant de garantir la sincérité du scrutin. En cas de vote par correspondance, l'envoi de la propagande

électorale doit être prévu dans le protocole préélectoral.
Le vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance et être identique à celles utilisées dans le bureau de vote. L'enveloppe de réexpédition comporte la signature du salarié, sauf dispositions particulières prévues dans le protocole.
Les enveloppes de vote par correspondance sont remises, avant la fin du scrutin, au bureau de vote qui procède à l'ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.
Toutes les précautions doivent être prises pour que la liberté et le secret du vote soient assurés lors de cette opération.

(1) Mot exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2314-3, alinéas 1 et 2, et L. 2324-4, alinéas 1 et 2, du code du travail, telles qu'issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 susmentionnée.
(Arrêté du 20 mars 2009, art. 1er)

Délégués du personnel

Dans les entreprises occupant au moins 11 salariés, il est institué des délégués du personnel dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires du code du travail.
Les délégués du personnel sont reçus par le chef d'entreprise ou son représentant, conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail.

Comité d'entreprise

Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'entreprise ou une délégation unique dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires du code du travail.
Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres et activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise, il est fait application des dispositions législatives et réglementaires du code du travail ou de celles d'un accord d'entreprise.

Exercice des mandats des représentants du personnel et des représentants désignés par les syndicats

Les représentants du personnel et les représentants désignés par les syndicats ont la possibilité d'exercer leur mandat à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise pour des motifs entrant dans

l'exercice de leur mandat.
Afin de faciliter la bonne marche de l'entreprise et d'éviter autant que possible toute désorganisation du travail, l'employeur, après concertation avec les représentants du personnel et les représentants désignés par les syndicats, peut instituer l'usage de bons de délégation et le respect d'un délai de prévenance pour l'utilisation du crédit d'heures. Le bon de délégation, renseigné par le représentant du personnel ou le représentant désigné par un syndicat, précise notamment le mandat utilisé et l'heure de départ.
Cette information préalable ne doit pas porter atteinte à l'exercice des fonctions des représentants.
La rémunération des heures de délégation est assurée dans la limite du temps alloué par la législation en vigueur.
Les heures passées par les titulaires aux réunions organisées par l'employeur sont payées comme temps de travail et ne sont pas imputées sur le crédit légal d'heures.
Les suppléants qui assistent aux réunions dans ces conditions ont leurs heures payées dans les mêmes conditions que les titulaires.
Le représentant participant à une réunion avec la direction doit bénéficier de son repos journalier.

Congé de formation économique, social et syndical

Le congé de formation économique, social et syndical est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 1 journée. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme contrevenant à l'article L. 3142-9 du code du travail. (Arrêté du 20 mars 2009, art. 1er)

Evolution de l'emploi dans la métallurgie de l'Oise

Les parties constatant la situation économique des entreprises de l'Oise s'engagent collectivement à mettre en œuvre toute action favorable au développement de l'emploi par la promotion active des entreprises, de nos savoir-faire et métiers industriels, en accordant une attention particulière à l'emploi notamment des jeunes et des seniors.
Cet engagement s'inscrit également dans les missions de la commission paritaire territoriale de l'emploi.

Emploi des jeunes

L'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises de la métallurgie, ayant toujours été reconnue paritairement comme une priorité de notre branche, les parties affirment leur engagement à promouvoir, par tout moyen, l'ensemble des dispositifs de professionnalisation de nature à la favoriser, tels que les formations initiales et alternées.

Contrat de travail

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services de l'emploi, conformément aux dispositions législatives et réglementaires.
Le personnel de l'entreprise en est informé par tout moyen de communication existant dans celle-ci, notamment par voie d'affichage, par Internet, par messagerie…
Avant tout recrutement, l'entreprise s'assure du respect de ses obligations en matière de priorité de réembauchage, résultant de l'application de dispositions législatives ou conventionnelles.
En cas de vacance ou de création de poste, les employeurs favorisent, dans la mesure du possible, l'évolution de carrière dans l'entreprise.
Dans ce cas, le salarié peut être soumis à une période probatoire dont la durée et les conditions sont définies d'un commun accord, avant son affectation définitive au nouveau poste. Si la période probatoire n'est pas concluante, le salarié retrouve aux mêmes conditions, l'emploi qu'il occupait précédemment ou, à défaut, un emploi de niveau équivalent.
Lors de la conclusion du contrat de travail, les conditions d'engagement sont précisées par écrit.
Le salarié étranger peut demander une traduction du contrat dans sa langue, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
Le contrat de travail précise notamment :
– la période d'essai ;
– l'emploi, le niveau, l'échelon et le coefficient dans la classification ;
– la rémunération minimale hiérarchique dudit emploi ;
– la rémunération réelle ;
– les modes de durée du travail de l'intéressé, son ou ses horaires envisagés ;
– le ou les lieux où cet emploi doit être exercé ;
– la convention collective applicable.
Toute modification d'un élément essentiel du contrat est précédée d'une proposition écrite d'avenant et doit respecter les procédures législatives et réglementaires en vigueur.
Le salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.
Le salarié soumis à une surveillance médicale renforcée bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage.
Le contrat de travail s'exécute de bonne foi par les parties.
L'obligation réciproque de loyauté s'impose pendant l'exécution du contrat de travail et continue de s'appliquer lors des périodes de suspension de celui-ci, quelles qu'en soient les causes.
Les entreprises étrangères qui pratiquent le détachement de salariés en France sont soumises aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises françaises de la même branche d'activité.

Maladie, accident et absence

Les parties signataires s'accordent à reconnaître que l'absentéisme désorganise l'entreprise, met éventuellement à contribution les salariés présents et conduit à une perte de compétitivité de l'entreprise.
Il est de la responsabilité des parties signataires de promouvoir toutes mesures permettant de réduire l'absentéisme, notamment en matière de maladie.
Les absences pour maladie ou accident, y compris les maladies professionnelles et les accidents du travail, ne constituent pas en elles-mêmes une rupture du contrat de travail mais une suspension de celui-ci.
Toute absence doit être justifiée par un motif légitime ou préalablement autorisée.
Le salarié victime d'un accident du travail doit en informer immédiatement, dans toute la mesure du possible, son employeur.
Afin de permettre à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles à la continuité de l'entreprise, le salarié doit, par tout moyen l'informer de son absence, dès que possible et au plus tard dans les 24 heures.
Sauf cas de force majeure dûment prouvé, le salarié doit justifier son absence, quelle qu'en soit la nature, dans les 2 jours ouvrés.
L'inobservation de ces obligations est constitutive d'une faute justifiant une sanction pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, tout en respectant la procédure légale de licenciement.

Rupture du contrat de travail

La démission, le licenciement, le départ et la mise à la retraite sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que par les clauses conventionnelles applicables à l'intéressé.
Il en est de même en ce qui concerne le préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ ou de mise en retraite.
Les parties rappellent que la démission doit résulter d'une manifestation non équivoque de la volonté de l'intéressé de rompre le contrat de travail.

Défense nationale

Les absences liées à la défense nationale sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Egalité de traitement entre les salariés

L'égalité de traitement entre les salariés, quels que soient notamment leur sexe, leur appartenance à une ethnie, nation ou race, leur âge, leur handicap ou leur situation familiale, est assurée dans les conditions prévues par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de formation et de promotion professionnelles, ainsi que de conditions de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 20 mars 2009, art. 1er)

Conditions d'emploi des salariés des entreprises extérieures et de travail temporaire

Les conditions d'emploi des salariés des entreprises extérieures, y compris les salariés des entreprises de travail temporaire, sont soumises aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles de la métallurgie et aux accords d'entreprise ou d'établissement en vigueur.

Durée du travail

Pour sauvegarder le potentiel industriel et favoriser l'emploi, il est essentiel d'assurer la compétitivité des entreprises, gage d'emploi dans une économie ouverte sur le monde exposant particulièrement les entreprises de la métallurgie de l'Oise à la concurrence.
Cette compétitivité doit être soutenue par une organisation du travail respectueuse des personnes qui s'inscrit dans le cadre législatif, réglementaire et d'un dialogue social constructif.
A cette fin, les parties signataires de ladite convention collective s'engagent à rechercher toute forme d'aménagement du temps de travail permettant d'optimiser les conditions de vie des salariés et d'activités des entreprises. Les parties signataires des accords nationaux souscrivent à la politique relative à la durée du travail et à leur mise en œuvre.
La durée du travail est définie par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Congés payés

Période de référence

Le point de départ de la période de référence prise en considération pour l'application du droit aux congés est fixé réglementairement au 1er juin de chaque année.
Toutefois, dans le cadre d'un décompte à l'année de la durée du travail, le début de la période de référence peut être fixé à une autre date.

Ouverture du droit à congé

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé.

Durée du congé

La durée du congé est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé par la loi ou la présente convention, sans que la durée de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables.
La durée du congé pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Par accord entre l'employeur et le salarié, l'ensemble des droits à congés payés légaux, dans la limite des droits ouverts, peut être pris en une seule fois.
La prise d'une fraction du congé principal en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, demandée par le salarié et acceptée par l'employeur, ne donne pas lieu à l'octroi de congé supplémentaire de fractionnement. Si la demande émane de l'employeur, le salarié bénéficie du congé supplémentaire de fractionnement.

Prise du congé

Les périodes de congés sont fixées par l'employeur dans les conditions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
A défaut d'accord collectif, l'employeur fixe ces périodes par décision unilatérale après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

La période de congé principal, c'est-à-dire les 4 premières semaines, doit comprendre dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.
L'employeur informe le personnel de la période de vacances deux mois au moins avant l'ouverture de cette période.

Ordre des départs

A l'intérieur de la période de congé, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des représentants du personnel, compte tenu notamment des nécessités de la production, de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté.
Les conjoints et personnes liées par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.
L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit 2 mois avant son départ, et affiché dans l'entreprise.

Fermeture de l'entreprise

Lorsque l'entreprise ferme pour tout ou partie de la durée légale de congés payés, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant.
La date retenue pour la fermeture de l'entreprise doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise.
Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.
Le salarié qui n'a pas acquis suffisamment de droit à congé pour couvrir la période de fermeture de l'entreprise peut bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage partiel sous déduction de l'indemnité compensatrice de congés payés qu'il a perçue au cours de la période de référence.

(1) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 3141-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 susmentionnée.
(Arrêté du 20 mars 2009, art. 1er)

Hygiène, sécurité et conditions de travail

La prévention des risques professionnels étant une préoccupation majeure des parties signataires, toute demande de formation à ce titre, émanant d'un salarié de l'entreprise, y compris un membre du CHSCT, est examinée dans le cadre de la politique de formation de l'entreprise.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'effectuera en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
S'il n'existe pas de CHSCT dans l'entreprise, les délégués du personnel exercent des missions attribuées à ce comité dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
Ce comité a pour rôle de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et des salariés mis à la disposition de l'établissement par une entreprise extérieure ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.
Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Ils veillent à développer, l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment par le choix des produits et des machines utilisées, et à privilégier, autant que cela est raisonnablement possible, la protection collective par rapport à la protection individuelle.
En complément des protections collectives, les entreprises s'engagent à fournir à leurs salariés des équipements de protection individuelle appropriés que les salariés s'engagent à utiliser correctement, conformément à la formation reçue. A défaut, ils s'exposent à des sanctions disciplinaires.
Corrélativement aux obligations de l'entreprise, chaque salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité, en fonction de sa formation et de ses possibilités.
Les parties affirment leur volonté de susciter la mise en œuvre concrète d'une politique visant à l'amélioration des conditions de travail, conciliant au maximum les aspirations des salariés avec les données technologiques et économiques et leurs évolutions au service de l'homme.
Les parties s'accordent à considérer que le développement économique des entreprises de la métallurgie se conçoit dans le respect des règles de santé, de sécurité et de protection de l'environnement et nécessite une prise de conscience des responsabilités de chacun dans son domaine de compétence.
En particulier, les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de l'ensemble des personnes composant le CHSCT dans la prévention des risques industriels pour l'ensemble des salariés, y compris les salariés des entreprises extérieures.
Les membres du CHSCT bénéficient de la formation prévue à leur égard par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Cette formation et sa durée peuvent être adaptées aux caractéristiques des entreprises.

Formation professionnelle

Les parties adhérent à la politique conventionnelle de la métallurgie de promotion de la formation professionnelle tout au long de la vie permettant l'adaptation de l'industrie et de l'ensemble de ses salariés au monde de demain.
L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré à l'initiative soit :
– de l'employeur, dans le cadre du plan de formation ;
– du salarié, dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
– du salarié avec l'accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Le salarié est en droit de faire valider les acquis de son expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.
Le salarié peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Travailleurs handicapés

Les entreprises sont tenues à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et à négocier sur le sujet, dans les conditions définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
Dans le souci de faciliter l'accueil des salariés handicapés, les entreprises, en partenariat avec les organisations syndicales représentatives et la médecine du travail, recherchent les solutions permettant l'accès à leurs locaux et l'aménagement de postes de travail.

Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 132-2-2, IV, du code du travail, le texte de la présente convention et de ses avenants sera notifié à chacune des organisations représentatives.
Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le texte de la présente convention et de ses avenants sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Date d'application

La présente convention est applicable à compter du 1er février 2008.