

Convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Préambule](#)
- [Dispositions générales](#)

[Préambule](#)

Préambule

La signature de la présente convention a pour effet de mettre au point le statut des travailleurs de la métallurgie parisienne.

Les parties contractantes considèrent que cette convention ne constitue qu'une étape dans l'amélioration progressive des conditions de vie et d'emploi de ces travailleurs.

Etant donné le nombre des entreprises et la diversité de leurs conditions techniques ou économiques, des obligations précises en certaines matières n'ont pu être insérées dans la convention.

Dispositions générales

Domaine d'application

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des industries métallurgiques, mécaniques connexes et similaires. Sauf précision contraire, ces clauses s'appliquent donc à la fois aux salariés hommes et femmes, à l'exception des ingénieurs et cadres régis par la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée.

Durée, dénonciation, révision

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à compter de la date de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes 1 mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée. La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de 1 mois.

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève ni lock-out.

Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles L. 412-16 et suivants du code du travail.

Autorisation d'absence

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins 1 semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

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.

Panneaux d'affichage

L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions de l'article L.412-8 du code du travail.

Dans les cas non prévus par celle-ci, un panneau sera réservé à l'affichage des communications syndicales selon les mêmes modalités.

Commissions paritaires

Au cas où les salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer.

Nombre de délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales et par les articles ci-après.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

Préparation des élections

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à négocier un protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions du code du travail et à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonctions.

La date et les heures du commencement et de fin du scrutin seront placées dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

Bureau de vote

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

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du service de paie. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isolations.

Comités d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des oeuvres ou activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Dans les entreprises où la référence prévue par l'article L. 432-9 du code du travail n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres ou activités sociales et culturelles par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Embauchage

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

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi.

Ils pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques

Les organisations liées par la présente convention collective se rencontreront chaque année à la fin du mois de novembre en vue d'examiner la possibilité de conclure un avenant révisant les barèmes de salaires minimaux hiérarchiques et de taux effectifs garantis.

Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Il sera notamment fait application des accords nationaux sur la réduction de la durée du travail dans les industries des métaux.

Congés payés

Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans les avenants à la présente convention, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Cependant, les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée, le 1er mars au plus tard, à la connaissance du personnel.

Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Ancienneté

Abrogé.

(1) Voir l'article 14 de l'avenant "Mensuels".

Différends collectifs - Conciliation

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée par le présent article.

Seront du ressort de la commission paritaire de conciliation les difficultés liées à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

Avantages acquis

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement existant dans les établissements.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.

Dépôt de la convention

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes et auprès de l'administration du travail dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Date d'application

La présente convention collective, modifiée par l'accord du 4 juillet 1962, annule et remplace tous les textes et accords collectifs intervenus précédemment dans les industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la région parisienne, à l'exception de la convention collective du 30 décembre 1960 et de l'accord du 11 décembre 1961.

Conformément à l'article 31 d du livre Ier du code du travail, elle est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes.