

1
ACCORD DU 16 MAI 1989

MODIFIANT LES DISPOSITIONS GENERALES DE LA
CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES
ELECTRIQUES ET ELECTRONIQUES D'ILLE-ET-VILAINE ET DU MORBIHAN

ENTRE

La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques, Electriques et Electroniques
d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan d'une part

ET

Les organisations syndicales de salariés désignées ci-après :

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit

ARTICLE 1er

La rédaction du 2ème paragraphe de l'article 1er "Champ d'application" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée est annulée et remplacée par les dispositions suivantes :

"Entrent dans le champ d'application les entreprises et les établissements dont l'activité est comprise dans la liste figurant en annexe 1 aux présentes dispositions."

ARTICLE 2

Les dispositions de l'article 2 "Durée - Dénonciation - Révision" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des parties contractantes.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Cette dénonciation donnera lieu à dépôt conformément à la loi. Pendant la durée du préavis, les parties s'engagent à ne déclencher ni grève, ni lock-out ayant pour motif cette dénonciation.

CFE/CGC
ALB
TG
F.TC
FO
CFDT
JYC
FI

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Les effets de la dénonciation seront réglés conformément à la loi.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit.

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

ARTICLE 3

Le 2ème paragraphe de l'article 3 "Droit syndical et liberté d'opinion" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

"L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et pour l'application de la présente convention ; à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel ; le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine sociale ou raciale des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat."

ARTICLE 4

Il est créé un article 4 "Exercice du droit syndical" rédigé comme suit :

" Sections syndicales et délégués syndicaux


La constitution de sections syndicales, la désignation de délégués syndicaux et l'exercice du droit syndical sont régis par la loi.

. Panneaux d'affichage

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions légales. Les panneaux d'affichage réservés aux communications syndicales sont apposés à l'intérieur de l'établissement, sur un lieu de passage, notamment dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel. Aucun document ne peut être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet. Les documents affichés doivent porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent. Le contenu des communications syndicales est défini par la loi. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction de l'entreprise simultanément à leur affichage.

. Déplacements des délégués syndicaux

Les déplacements des délégués syndicaux, lorsqu'ils bénéficient dans leur entreprise d'heures de délégation, sont soumis aux dispositions légales et à l'article 12 des présentes dispositions générales."

CFE/CGC
ALB TG-CFTC CFDT
Fn  SYC PJ

ARTICLE 5

Au 1er paragraphe de l'article 4 "Autorisation d'absence" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée, le terme "convention" est remplacé par celui de "convocation".

ARTICLE 6

Les dispositions de l'article 5 "Commissions Paritaires" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"Les salariés participant à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à cette commission 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.

Le temps de travail perdu par ces salariés leur sera remboursé par leurs employeurs, relevant de la convention collective, dans les limites et aux conditions suivantes :

- participation de trois salariés au maximum par organisation syndicale à chaque commission paritaire ;
- dans chaque entreprise, un seul salarié par organisation syndicale peut prétendre au remboursement du temps de travail perdu à l'occasion de chaque commission paritaire, sans préjudice des dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical ;
- l'indemnisation intervient sur justification adressée à chaque entreprise par l'organisation patronale. Cette justification précise, au vu des feuilles de présence signées par les intéressés, les noms des salariés et leur appartenance syndicale ainsi que la durée de la réunion paritaire.

Le montant de la participation de l'organisation patronale à l'indemnisation des frais de déplacement de salariés d'entreprise, relevant de la convention collective, appelés à participer aux commissions paritaires est fixé, forfaitairement à 200 F par organisation syndicale présente aux négociations. Le montant de ce forfait sera réexaminé chaque année lors de la négociation annuelle sur les salaires."

ARTICLE 7

Les dispositions de l'article 6 "Délégués du personnel" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois dernières années, le personnel élit des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister, lors des réunions mensuelles, d'un représentant d'une organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avertir la direction au moins vingt quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale."

EJ

FO

CFE/CGC

TQ.C.F.T.C

ALB

C.F.D.T

J.Y.C

ARTICLE 8

L'article 10 "Comité d'entreprise" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

"Dans chaque entreprise incluse dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années, le personnel élit un comité d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par les dispositions légales."

ARTICLE 9

Les dispositions de l'article 7 "Préparation des élections" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

"Pour les délégués du personnel et le comité d'entreprise, la préparation et l'organisation des élections professionnelles sont régies par les dispositions légales et par les dispositions suivantes.

Le chef d'entreprise doit, chaque année pour les délégués du personnel, et tous les deux ans pour le comité d'entreprise, informer le personnel par affichage de l'organisation des élections professionnelles.

Le document affiché précise la date envisagée du premier tour de l'élection qui doit se placer :

- . au plus tard le 45ème jour suivant celui de l'affichage dans le cas de mise en place de l'institution,*
- . ou dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des représentants en exercice dans le cas de renouvellement de l'institution.*

Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir la liste de leurs candidats.

Ce protocole d'accord précise les modalités du déroulement des opérations électorales. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article. Les contestations au sujet de cette liste seront portées devant le tribunal compétent par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Pour la bonne organisation du scrutin, les candidatures devront être déposées auprès de la direction, au plus tard cinq jours francs avant la date fixée pour le premier tour et, s'il y a lieu, le second tour.

L'élection aura lieu sauf accord contraire pendant le temps de travail dans la limite d'une demi-heure. Si elle a lieu en dehors des heures de travail, les salariés recevront une indemnité forfaitaire égale à une demi-heure de la rémunération minimale hiérarchique de leur catégorie.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales, à l'affichage des communications de l'entreprise concernant ces opérations."

FO *[Signature]*
CFE/CGC
ALB
TG.C.F.T.C
CFDT JYC

ARTICLE 10

Le 2ème paragraphe de l'article 8 "Bureau de vote" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

"Le bureau électoral pourra être assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé. Si le bureau avait à prendre une décision, cet employé aurait simplement voix consultative."

ARTICLE 11

Les dispositions de l'article 9 "Organisation du vote" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"Le vote a lieu à bulletin secret dans les urnes placées 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 d'avance."

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

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif seront prévus."

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la Direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un électeur pour assister aux opérations électorales."


Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir aucune réduction de salaire. Lorsque les opérations de vote les obligeront à rester en dehors des heures de travail, ils seront payés au taux normal sans majoration pour heures supplémentaires."

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, auront la possibilité de voter par correspondance."

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance."

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes."

Le protocole d'accord pourra prévoir l'envoi des professions de foi des candidats aux personnes votant par correspondance."

FJ
CFE/CGC
ALB
FO 
TG.C.F.T.C
CFDT JYC

ARTICLE 12

Il est créé un article 12 "Déplacements des représentants élus du personnel" rédigé comme suit :

"Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les représentants du personnel peuvent se déplacer à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, conformément à la législation.

Les déplacements des représentants du personnel sont régis conformément aux dispositions légales.

Afin de permettre à l'employeur de prendre des dispositions pour organiser les services auxquels appartiennent les représentants du personnel et pour faciliter le décompte et le paiement des heures de délégation, les représentants du personnel avertissent à l'avance, sauf empêchement majeur, de leur intention de s'absenter et précisent la durée probable de leur absence.

Cet avertissement peut être concrétisé par un bon de délégation délivré par leur supérieur, sauf pratique différente en vigueur dans l'entreprise. Ce bon de délégation indique, notamment, les heures de départ et de retour au poste de travail, et doit être présenté, à l'intérieur de l'entreprise, à la demande de la hiérarchie.

Les représentants du personnel pourront être invités par la direction à justifier a posteriori, le ou les motifs de leur déplacement."

ARTICLE 13

Les dispositions de l'article 11 "Apprentissage" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"Pour les modalités d'organisation et de fonctionnement des conditions d'apprentissage, ainsi que pour le régime juridique des apprentis, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Les organisations signataires de la présente convention s'engagent à appliquer les dispositions de l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié sur l'apprentissage.

La rémunération des apprentis est déterminée par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 14

Les dispositions de l'article 12 "Formation et perfectionnement professionnels" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"Pour les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation et du perfectionnement professionnels, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Les parties signataires estiment qu'il convient de donner un nouvel élan à la formation professionnelle, résultant de l'initiative des entreprises, de l'initiative individuelle.

FJ
FO
CFE/CGC
ALB
TG C.F.T.C
CFDT JYC

Elles considèrent que la formation est un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun les connaissances et savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 ainsi que par les avenants ou accords collectifs intervenus tant au plan national interprofessionnel et professionnel qu'au plan régional dans l'industrie des métaux.

Elles rappellent l'existence du congé individuel de formation qui a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise."

ARTICLE 15

Les dispositions de l'article 13 "Embauche" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"Les employeurs feront connaître leurs besoins en main d'oeuvre aux organismes habilités au placement des demandeurs d'emploi.

Ils pourront également recourir à l'embauche directe.

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation. L'entreprise informera les travailleurs concernées dès qu'un emploi sera disponible."

ARTICLE 16

Le titre de l'article 15 "Pécule de vacances et prime de fin d'année" est modifié comme suit "Primes à versements différés (Pécule de vacances et prime de fin d'année)".

ARTICLE 17

Les dispositions de l'article 16 "Durée du travail" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :


"La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont réglés conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur dans les industries des métaux.

Les accords nationaux de la métallurgie sur la durée et l'aménagement du temps de travail sont reproduits en annexe."

CFE/CGC
ALB

TG CFE

CFDT-JYC

FO 

FJ

ARTICLE 18

Les dispositions de l'article 17 "Congés payés" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont annulées.

ARTICLE 19

Les dispositions de l'article 18 "Hygiène et Sécurité" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"1 - Dispositions générales

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail. Les conditions de travail seront établies en fonction de ces dispositions.

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

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre desdits produits.

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu du travail.

En l'absence de cantine, les entreprises appliqueront les obligations légales relatives à l'installation d'un réfectoire.

Si la rémunération individuelle fixée par le contrat de travail tient compte des conditions dans lesquelles s'effectuent certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, sans préjudice des dispositions particulières de l'avenant applicable à l'intéressé, les organisations signataires de la présente convention rappellent que des majorations ou indemnités ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité.

2 - Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)

Dans les entreprises ou les établissements occupant au moins cinquante salariés, il est constitué un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, conformément aux dispositions légales.

Dans les entreprises ou les établissements occupant trois cents salariés et plus, les représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail bénéficient d'une formation dans les conditions fixées par la loi.

Dans les entreprises ou les établissements de moins de trois cents salariés, lorsqu'il existe un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres de ce Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, ainsi que les modalités de financement de cette formation sont déterminées par le chef d'entreprise ou d'établissement après consultation du C.H.S.C.T."

F)
FO
CFE/CGC
ALB

TG CFTC
C.F.D.T. - 14 C

ARTICLE 20

Les dispositions de l'article 19 "Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"Les règles générales de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont définies par la loi.

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes doit être assurée conformément aux dispositions légales.

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 21

Les dispositions de l'article 20 "Travail temporaire" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"Les règles générales et spéciales de l'emploi de personnel temporaire sont définies par les dispositions légales et réglementaires du Code du travail.

Les salariés exécutant un contrat de travail temporaire chez un employeur lié par la présente convention collective sont régis, pour la durée de leur mission, par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables au lieu de travail."

ARTICLE 22

Les dispositions de l'article 21 "Travail à temps partiel" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"Les entreprises s'efforceront dans la mesure du possible de favoriser la mise en place ou le développement du travail à temps partiel en particulier dans le but de maintenir et de développer l'emploi.

Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel sont régies par les dispositions légales et réglementaires."

ARTICLE 23

Il est créé un article 23 "Travailleurs handicapés" rédigé comme suit :

"Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés sont régies par les dispositions légales et réglementaires et par les dispositions suivantes.

Les parties signataires se montrent préoccupées du respect du droit au travail des personnes handicapées. Les employeurs s'efforceront de le faciliter dans toute la mesure du possible.

Les employeurs faciliteront au salarié concerné toutes les démarches pour lui permettre de faire reconnaître sa situation de travailleur handicapé auprès de l'autorité administrative compétente."

[F]
Fo
CFE/CGC
ALEB TG C.F.T.C C.F.T.S.Y.C

ARTICLE 24

Il est créé un article 27 "Commission paritaire d'interprétation" rédigé comme suit :

"Le rôle de la Commission paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants.

La commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs désignés par l'organisation patronale.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention.

La Chambre syndicale des Industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale signataire, devra réunir la Commission paritaire d'interprétation dans un délai maximum de trois mois.

La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention."

ARTICLE 25

Le titre de l'article 22 "Différends collectifs - Conciliation" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée est annulé et remplacé par le titre suivant "Commission paritaire de conciliation".

ARTICLE 26

Le titre de l'article 23 "Avantages acquis" est ainsi modifié :

"Effets de la convention collective sur les contrats de travail".

ARTICLE 27

Les dispositions de l'article 26 "Date d'application" des Dispositions Générales de la convention collective susvisée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"La présente Convention Collective des Industries Métallurgiques, Electriques et Electroniques d'Ille-&-Vilaine et du Morbihan prend effet au 1er avril 1976".

FJ
CFE/CGC T.G.C.F.T.C
ALE
FO ~~CFDT~~ JYC

ARTICLE 28

L'accord du 9 mai 1979 portant champ d'application professionnel de la présente convention collective est modifié à la rubrique 1101 et à la rubrique 2814.

La nouvelle rédaction s'établit ainsi :

Rubrique 1101 : Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe à l'exception des entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé qui sont soumises à la clause d'attribution figurant in fine au paragraphe 1.

Rubrique 2814 : Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.

ARTICLE 29

La nouvelle numérotation des articles des Dispositions Générales de la Convention Collective des Industries Métallurgiques, Electriques et Electroniques d'Ille-&-Vilaine et du Morbihan s'établit comme suit :

- Article 1 - Champ d'application
- Article 2 - Durée - Dénonciation - Révision
- Article 3 - Droit syndical et liberté d'opinion
- Article 4 - Exercice du droit syndical
- Article 5 - Autorisation d'absence
- Article 6 - Commissions paritaires
- Article 7 - Délégués du personnel
- Article 8 - Comité d'entreprise
- Article 9 - Préparation des élections
- Article 10 - Bureau de vote
- Article 11 - Organisation du vote
- Article 12 - Déplacements des représentants élus du personnel
- Article 13 - Apprentissage
- Article 14 - Formation et perfectionnement professionnels
- Article 15 - Embauche
- Article 16 - Indemnité de transport
- Article 17 - Primes à versements différés (pécule de vacances et prime de fin d'année)
- Article 18 - Durée du travail
- Article 19 - Hygiène et sécurité
- Article 20 - Egalité de rémunérations entre les hommes et les femmes
- Article 21 - Travail temporaire
- Article 22 - Travail à temps partiel
- Article 23 - Travailleurs handicapés
- Article 24 - Effets de la convention collective sur les contrats de travail
- Article 25 - Non cumul
- Article 26 - Commission paritaire de conciliation
- Article 27 - Commission paritaire d'interprétation
- Article 28 - Dépôt de la convention
- Article 29 - Date d'application

FJ
FO ~~Quelq~~
CFE/CGC
ALB

T.G. C.F.T.C.
CFDT JYC

ARTICLE 30

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi d'Ille-et-Vilaine et au Secrétariat - Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rennes.

Les parties signataires s'efforceront d'obtenir l'extension de cet accord.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er Novembre 1989.

Fait à Rennes le 16 Mai 1989

Pour les organisations syndicales

Le 14 Juin 1989
La CFE / CGC

[Signature]
BRIS

Pour M.E.T.E.L.I.M.

[Signature]

le 28 Juin 1989
C.F.T.C

[Signature]

le 28 Juin 1989

C.F.D.T

[Signature]

03 Juillet 1989

F.O. *[Signature]*