

Convention collective régionale

**IDCC : 937. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES
(Haute-Vienne et Creuse)
(1^{er} juin 1977)**

(Etendue par arrêté du 22 juillet 1980,
Journal officiel du 21 septembre 1980)

AVENANT DU 13 NOVEMBRE 2014

**RELATIF À LA MODIFICATION DE CERTAINS ARTICLES
DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1550018M

IDCC : 937

Entre :

L'UIMM de la Haute-Vienne et de la Creuse,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires ont convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse du 1^{er} juin 1977 modifiée.

I. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Domaine d'application professionnel et territorial » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Domaine d'application professionnel et territorial

Entrent dans le champ d'application de la présente convention les entreprises ou les établissements appartenant aux activités visées par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié figurant en annexe I.

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

Les dispositions des clauses générales de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises et établissements visés par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié (voir annexe I), y compris ceux qui ne ressortissent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à certaines catégories de salariés. Les conditions particulières du travail de ces catégories de salariés sont réglées par les avenants les concernant.

Les voyageurs, représentants et placiers ne pourront se prévaloir que des dispositions générales figurant dans la présente convention.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend aux départements de la Haute-Vienne et de la Creuse. »

Article 2

Après l'alinéa 2 de l'article 2 « Durée. – Dénonciation. – Révision » des dispositions générales, il est inséré un alinéa 3 rédigé comme suit :

« A la demande des parties signataires, la présente convention fera l'objet, en cas de nécessité, d'avenants discutés par les parties signataires. »

Article 3

L'article 4 « Droit syndical et liberté d'opinion » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4

Droit syndical et liberté d'opinion

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs et les salariés d'adhérer à un syndicat professionnel de leur choix, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs adhérents respectifs pour en assurer le respect intégral.

Le droit syndical et la liberté d'opinion ne doivent pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé. »

Article 4

Au deuxième alinéa de l'article 5 « Autorisation d'absence » des dispositions générales, il est inséré les mots : « par l'employeur » entre les mots : « non rémunérées » et « seront accordées ».

Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Des autorisations d'absence, non rémunérées par l'employeur, seront accordées aux salariés ayant des fonctions statutaires ou officielles à remplir pour leur permettre d'assister aux réunions de leur organisation syndicale, de la sécurité sociale, des allocations familiales, du conseil des prud'hommes, etc. »

Article 5

L'article 8 « Congé éducation » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8

Congé de formation économique et social et de formation syndicale

En matière de congé de formation économique et social et de formation syndicale, les salariés seront admis au bénéfice des textes en vigueur et dans les conditions prévues par ces textes. »

Article 6

Le dernier alinéa de l'article 9 « Panneaux d'affichage » des dispositions générales est annulé et remplacé par la phrase suivante :

« D'une façon générale, les parties entendent faire application, en matière d'affichage, des dispositions légales en vigueur. »

Article 7

L'article 11 « Préparation des élections » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11

Préparation des élections

L'employeur invite les organisations syndicales visées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

Le temps passé aux élections, ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin, sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

L'annonce des élections aura lieu par voie d'affichage aux soins de l'employeur et sera accompagnée de la liste des électeurs par collège et de la liste des éligibles.

Les listes des candidats seront présentées au moins 4 jours avant le jour du scrutin et en cas de vote par correspondance, ce délai sera porté à 8 jours.

Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

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

1° Avis du scrutin ;

2° Listes électorales par collège ;

3° Les textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;

4° Listes des candidats ;

5° Procès-verbaux des opérations électorales.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux travailleurs occupés à l'extérieur de l'établissement, au moins 4 jours avant la date des élections. »

Article 8

L'article 14 des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 14

Comité d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. Dans les établissements occupant habituellement au moins 50 salariés, il est institué un comité d'entreprise ou d'établissement, qui comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

- 1° De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- 2° De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- 3° De 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- 4° De 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- 5° De 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- 6° De 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- 7° De 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- 8° De 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
- 9° De 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- 10° De 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ;
- 11° De 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants ;
- 12° A partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. La désignation du représentant syndical au comité d'entreprise s'effectuera conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 2143-22 et L. 2324-2 du code du travail).

Le chef d'entreprise peut se faire assister pendant les séances d'un ou de plusieurs chefs de service avec voix consultative, lorsque des questions particulières sont à traiter.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 11, 12 et 13 et des dispositions légales en vigueur. »

Article 9

L'article 15 « Apprentissage » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15

Apprentissage

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les articles L. 6221-1 et suivants et R. 6223-6 et suivants du code du travail.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par les accords de branche, dont les dispositions devront être intégralement appliquées. »

Article 10

L'article 16 « Formation et perfectionnement professionnels » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 16

Formation et perfectionnement professionnels

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définies par les dispositions légales en vigueur.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définis et aménagés par les accords collectifs nationaux de branche. »

Article 11

Le dernier alinéa de l'article 17 « Embauchage » des dispositions générales est supprimé.

Article 12

L'article 18 « Catégories professionnelles » des dispositions générales est supprimé.

Article 13

L'annexe II des dispositions générales « Classification » est supprimée en tant qu'annexe des dispositions générales et devient l'annexe III de l'avenant « Mensuels » intitulée « Classification ».

L'annexe III des dispositions générales « Barème des salaires minimaux hiérarchiques » est supprimée en tant qu'annexe des dispositions générales et devient l'annexe IV de l'avenant « Mensuels » intitulée « Barème des rémunérations annuelles garanties ».

L'annexe IV des dispositions générales « Personnel des services de gardiennage et de surveillance » (accord national du 4 avril 1979) devient l'annexe II des dispositions générales « Personnel des services de gardiennage et de surveillance » (accord national du 4 avril 1979).

Article 14

L'article 20 « Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail. »

Article 15

L'article 23 « Travail temporaire » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 23

Travail temporaire

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux dispositions des articles L. 1251-1 et suivants du code du travail. »

Article 16

L'article 25 « Congés de maternité » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 25

Congé de maternité

Le congé de maternité est accordé conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1225-17 et suivants du code du travail).

Pendant les 45 premiers jours, la salariée percevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur ; pendant les 45 jours suivants, la salariée percevra la différence entre la moitié de ses appointements et les indemnités journalières susvisées. »

Article 17

A la suite de l'article 25 « Congé de maternité » des dispositions générales, il est créé un article 25 *bis* rédigé comme suit :

« Article 25 *bis*

Congé enfant malade

Pour soigner un enfant malade, et sur présentation d'un certificat médical le concernant, il sera accordé un congé non payé au salarié et sur sa demande conformément aux dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail. »

Article 18

L'article 26 « Congés d'allaitement » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 26

Congé d'allaitement

Les femmes allaitant leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de 12 mois au maximum à compter de l'accouchement.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, 6 semaines au plus tard avant le terme du congé qu'elles auront sollicité, leur volonté de reprendre leur emploi. »

Article 19

A la suite de l'article 26 « Congé d'allaitement » des dispositions générales, il est créé un article 26 *bis* rédigé comme suit :

« Article 26 *bis*

Congé parental d'éducation

Les salariés peuvent prétendre au congé parental d'éducation dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail. »

Article 20

L'alinéa 2 de l'article 27 « Travail des jeunes » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis à une surveillance médicale renforcée conformément à l'article R. 4624-18 du code du travail. »

Article 21

L'article 28 « Handicapés physiques » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 28

Travailleurs handicapés

Les entreprises sont tenues à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et à négocier sur cette thématique, dans les conditions définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les entreprises devront prendre les mesures appropriées pour éviter que les travailleurs handicapés ne soient victimes de bousculades, notamment en les autorisant à quitter le travail 5 minutes avant l'heure normale, sans subir de préjudice. »

Article 22

L'article 31 « Résiliation du contrat de travail » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 31

Rupture du contrat de travail

Les différents cas de rupture du contrat de travail incluant les modalités de la rupture conventionnelle homologuée sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Il en est de même en ce qui concerne le préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ et de mise à la retraite.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il sera fait également application des dispositions conventionnelles applicables à la branche professionnelle de la métallurgie. »

Article 23

L'article 33 « Règles à observer en cas de licenciement collectif » des dispositions générales est désormais intitulé : « Article 33. – Règles à observer en cas de licenciement collectif pour motif économique ».

Par ailleurs, le deuxième alinéa de l'article 33 des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Si en dernier ressort, des licenciements étaient décidés, ceux-ci devraient s'opérer suivant les règles prévues en matière de licenciements pour motif économique, compte tenu notamment, sans ordre préférentiel et sans préjudice des dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail :

- des nécessités de la production ;
- de la valeur professionnelle ;
- de la situation personnelle et familiale ;
- de l'ancienneté dans l'établissement. »

Enfin, l'alinéa 3 de l'article 33 des dispositions générales est supprimé.

Article 24

Le premier alinéa de l'article 34 des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les parties entendent veiller à l'application des différents textes légaux ou conventionnels concernant l'hygiène, la prévention et la sécurité. »

Article 25

L'article 40 « Dépôt aux prud'hommes » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 40

Dépôt

La présente convention sera déposée dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et suivants et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. »

Article 26

L'article 41 « Adhésion » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 41

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail. »

Article 27

Le dernier alinéa de l'article 42 « Date d'application » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elle est applicable à compter du jour qui suit son dépôt conformément aux dispositions prévues par l'article L. 2261-1 du code du travail. »

II. – AVENANT « MENSUELS »

Article 28

L'article 4 « Embauchage » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4

Classification et embauchage

Le classement des emplois des salariés et les définitions des fonctions sont conformes à l'accord national de classification du 21 juillet 1975 modifié (tableaux annexe III).

Tout engagement sera confirmé, au plus tard, au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant :

- l'emploi et la classification ;
- le coefficient hiérarchique ;
- les appointements réels ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

Tout changement des conditions de travail à caractère individuel fera l'objet d'une information préalable au salarié.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail fera l'objet d'un avenant au contrat de travail. »

Article 29

L'article 5 « Promotion » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5

Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence et éventuellement par voie d'affichage aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste. En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation. Si, au contraire, la période probatoire est concluante et si la promotion devient effective, les appointements correspondant au nouvel emploi seront appliqués depuis le début de la période probatoire. »

Article 30

L'article 8 « Bulletin de paie » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8

Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paie, il sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prévues par les articles R. 3243-1 et suivants du code du travail. »

Article 31

Le premier alinéa de l'article 17 « Durée du congé » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés bénéficieront d'un congé annuel payé dont la durée est fixée par la loi. »

Article 32

L'article 18 « Période de travail effectif » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 18

Période de travail effectif

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes égales à 4 semaines ou 24 jours de travail conformément aux dispositions de l'article L. 3141-4 du code du travail.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois, jusqu'à une durée totale de 2 mois pendant la période de référence, sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé. »

Article 33

L'article 22 « Indemnité de congé » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 22

Indemnité de congé

L'indemnité de congé est calculée en application de l'article L. 3141-22 du code du travail comme suit :

Le congé annuel prévu par l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

- de l'indemnité de congé de l'année précédente ;
- des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-11 ;
- des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Toutefois, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

- du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;
- de la durée du travail effectif de l'établissement.

Dans le cas où une augmentation de salaire prendrait effet pendant le congé de l'intéressé, l'indemnité se trouverait majorée à compter de la date d'application exactement comme si l'intéressé avait continué à travailler. »

Article 34

Le dernier alinéa de l'article 25 « Primes de vacances » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elle sera payée au départ ou au retour du salarié de ses congés principaux selon les modalités définies par l'employeur. »

Article 35

L'article 26 « Indemnité congés ancienneté » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 26

Congés d'ancienneté

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

Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins

de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 3141-19 du code du travail.

Pour l'évaluation de l'ancienneté sont assimilées à des périodes de travail effectif celles pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, accident du travail, chômage, absence autorisée, de mobilisation de service militaire préparatoire ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque (période d'instruction par exemple). »

Article 36

L'article 35 *bis* « Prévoyance » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 35 bis

Prévoyance complémentaire

1. Prévoyance

L'employeur a l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, en faveur de tous les salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC et, le cas échéant, de ceux affiliés à l'AGIRC au titre de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 (sauf ceux bénéficiant déjà de la cotisation prévue à l'article 7 de cette convention collective nationale AGIRC), dès lors qu'ils ont plus de 1 an d'ancienneté.

Le contrat d'assurance devra inclure le versement d'un capital en cas de décès, il devra également prévoir le versement d'un capital en cas d'invalidité de 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale.

Il pourra également inclure le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,20 % du montant de la rémunération annuelle garantie (RAG) du mensuel classé au coefficient 215.

Cette cotisation sera calculée sur la base de la RAG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite, *pro rata temporis*, pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée respectivement par l'employeur et, le cas échéant, le salarié à un régime de prévoyance couvrant les mêmes risques.

2. Dénonciation partielle

Les parties signataires rappellent que le présent article est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective toute entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent article.

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions des articles L. 2261-9 et D. 2231-8 du code du travail, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires, employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer ou, à défaut, et au plus tard à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis. »

Article 37

Le deuxième alinéa de l'article 40 « Changement de résidence » de l'avenant « Mensuels » est supprimé.

Article 38

L'article 44 « Dépôt aux prud'hommes » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 44

Dépôt

Le texte du présent avenant sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et suivants et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. »

Article 39

Le dernier alinéa de l'article 45 « Date d'application » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Il est applicable à compter du jour qui suit son dépôt conformément aux dispositions prévues par l'article L. 2261-1 du code du travail. »

Article 40

Les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse autres que celles visées ci-dessus ne sont pas modifiées.

Article 41

Formalités de dépôt du présent avenant

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Limoges, le 13 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)