

AVENANT N° 2 RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

DOMAINE D'APPLICATION

Article 1er - Domaine d'application

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visés à l'article 2 ci-dessous, d'une part, et, d'autre part, leurs Employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente Convention Collective.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'avenant "mensuels" de la présente Convention Collective.

Article 2 - Personnel visé

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des Entreprises définies à l'article 1er et occupant les fonctions suivantes -

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V
- administratif et techniciens continuant d'occuper chez leur Employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification applicable dans le champ d'application territorial de la Convention Collective.

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3 - Embauchage

L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

Tout engagement sera confirmé, au plus tard à l'embauche, par une lettre stipulant:

- la durée de la période d'essai
- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique
- le salaire minimum garanti dudit emploi (base 39 heures)
- la rémunération réelle
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature
- le lieu où l'emploi sera exercé

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue par la classification annexée à l'avenant "collaborateurs", il sera procédé à un classement par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximal de 15 jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux relations de travail à durée déterminée pour lesquelles il convient de se référer aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Examens psychosociologique

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu, éventuellement, certains examens psycho-sociologiques,

Un salarié ne pourra se voir reprocher d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psychosociologique. Lorsqu'un salarié en fonction aura accepté, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psycho-sociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande à la condition que le psycho-sociologue ne s'y oppose pas.

Article 5 - Promotion

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 ci-dessus, l'employeur doit faire appel de préférence aux salariés de l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation approprié. A cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces salariés. Tout salarié ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un salarié, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 3 ci-dessus pour la lettre d'engagement.

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6 - Emploi et perfectionnement

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux salariés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels.

Ils veilleront, à cet effet, à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les salariés, de manière à mettre en place, en temps opportun, les formations leur permettant d'y accéder.

Article 7 - Mutation professionnelle

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classement où le salarié serait susceptible d'être employé, compte-tenu des possibilités de formation complémentaire résultant des accords nationaux, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci qui en accuse réception,

A dater de la notification de la modification de son contrat, le salarié dispose d'un délai de six semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture, éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait du salarié, mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement. Cette disposition s'applique sous réserve des articles L.122.14 et suivant du Code du Travail.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

Le salarié âgé de 50 ans et plus, et ayant eu, pendant cinq ans au moins, dans l'entreprise, un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, le salarié aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement, à laquelle le salarié pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite, à laquelle le salarié pourra prétendre en cas de départ en retraite, dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

Article 7 Bis - Mensuel de grande expérience professionnelle

Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de dix ans d'expérience dans un emploi, du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Ce coefficient revêt un caractère personnel qui ne modifie pas la grille de classification des emplois qui résulte de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié. La promotion à ce nouveau coefficient n'implique pas de changement de poste de travail.

Article 8 - Rappel en cours de conge payés

Dans le cas exceptionnel où un salarié absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 9 - Secret professionnel - clause de non concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un salarié qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont le salarié a bénéficié au cours de ces douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10 de cette moyenne, tant que le salarié n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de la prévenir par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par le salarié, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

REMUNERATION

Article 10 - Rémunération

La rémunération réelle du salarié devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

Le développement normal d'une carrière, qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification annexée à la Convention Collective territoriale applicable à l'établissement, le salarié pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

Article 11 - Garantie complémentaire de la rémunération minimale hiérarchique des agents de maîtrise d'atelier

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la Convention Collective.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 12 - Indemnité minimale de licenciement

L'indemnité de licenciement, à laquelle pourra prétendre le salarié âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif, alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à 2 mois de rémunération calculée selon les dispositions de l'article 35 de l'Avenant "Mensuels".

Pour les salariés âgés de plus de 50 ans et de moins de 65 ans licenciés pour motif économique, les parties appliqueront les dispositions de l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié.

Article 13 - Reclassement

Dans le cas de suppression d'emploi, lorsque l'employeur aura reclassé le salarié sans déclassement ni perte de salaire, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave, intervenant moins de 2 ans après son reclassement, le salarié pourra réclamer au précédent employeur la solde d'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent qui sera toutefois amputé de l'indemnité de congédiement qui pourrait être due par le second employeur de telle sorte que le salarié ne puisse percevoir au total une somme supérieure à celle qui lui aurait été due s'il était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

Ces dispositions sont applicables sous réserve de celles plus favorables du Code de Travail.