

# *AVENANT "MENSUELS"*

## **DOMAINE D'APPLICATION**

### **Article 1er** Domaine d'application

Le présent avenant règle les rapports entre employeurs, d'une part, et les ouvriers, les administratifs et techniciens, et les agents de maîtrise, d'autre part, des entreprises définies par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, les administratifs et techniciens, et les agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique "mensuels" à défaut de précision contraire.

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 2 – Essai professionnel**

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas une embauchage ferme.

Toutefois, si le temps passé à cette épreuve ainsi, le cas échéant, qu'à des examens psychotechniques, excède deux heures, il sera payé au taux horaire du taux effectif garanti annuel de l'emploi correspondant à l'essai effectué et au minimum au taux horaire du SMIC.

L'employeur informera par écrit dans les meilleurs délais les candidats de la décision prise à leur égard après l'épreuve d'essai.

### **Article 3 – Période d'essai**

La période d'essai sera de trois mois pour les mensuels occupants un emploi classé au niveau V, de deux mois pour les mensuels occupants un emploi classé au niveau IV, et d'un mois pour les mensuels occupants un emploi classé niveau III ou au niveau II et elle sera de deux semaines pour ceux classés au niveau I. Elle pourra pour ces derniers (niveau III, II et I) être prolongée d'une durée égale s'il y a nécessité technique, après accord des parties.

Pendant la période d'essai le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois ou de deux semaines pour les autres.

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.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'Employeur, le mensuel dont le contrat aura été résilié en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Dans la mesure où la nature des recherches le rend nécessaire, l'intéressé pourra, sous réserve de l'accord de son employeur, regrouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront lieu à réduction de rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Toutes facilités seront accordées au mensuel dont le contrat aura été résilié en cours de période d'essai pendant le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis, le contrat sera rompu immédiatement au jour de son départ.

## Article 4 - Embauchage

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

- la durée de la période d'essai
- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification ;
- la rémunération minimale hiérarchique dudit emploi (base 39 heures) ;
- la rémunération réelle ;
- l'établissement où cet emploi doit être exercé ;
- l'horaire de travail au moment de l'embauche ;

Toute modification apportée à un des éléments ci-dessus et qui présenterait un caractère substantiel fera préalablement l'objet d'une notification écrite.

Dans le cas où cette modification substantielle serait refusée par l'intéressé, elle sera considérée comme entraînant la rupture du contrat de travail du fait de l'Employeur et sera réglée comme telle.

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 5 - Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'Employeur portera son choix de préférence sur les mensuels employés dans l'Entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier sur ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national sur les problèmes généraux de l'emploi : à cet effet, les mensuels peuvent demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure, de façon à pouvoir éventuellement postuler à un emploi correspondant qui deviendrait vacant.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera fixée d'un commun accord sans qu'elle puisse excéder la durée de la période d'essai correspondant au niveau de l'emploi. Dans le cas où cet essai ne serait pas considéré satisfaisant par l'une ou l'autre des parties, la réintégration de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

## Article 5 bis - Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Après 10 ans d'ancienneté dans l'Entreprise appréciée conformément à l'article 6 de l'Avenant "Mensuels" à la Convention Collective l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre poste disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalent à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'Entreprise appréciée conformément à l'Article 6 de la Convention Collective, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison d'une insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'Employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'Employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant des Accords Nationaux Interprofessionnels et Professionnels, pour lesquels il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'Employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant une classification et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant des Accords Nationaux Interprofessionnels et Professionnels.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles des Accords Nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'Employeur devra mettre tout en oeuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'Entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

## **EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 6 - Ancienneté dans l'entreprise**

Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat à l'exception de celles qui résultent d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs exécutés dans l'entreprise ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société.

Toutefois en ce qui concerne les mensuels bénéficiaires d'un congé parental d'éducation, seule la moitié de la durée du congé sera retenue au titre de l'ancienneté conformément aux dispositions légales.

### **Article 8 - Remplacement momentané d'un salarié d'un poste supérieur**

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement d'un salarié occupant un poste supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois recevra, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre la rémunération minimale hiérarchique de sa catégorie et celle de la catégorie du mensuel dont il assure le remplacement. Cette indemnité et ses rappels seront payés pour la première fois avec le salaire du 3ème mois de remplacement, puis à l'échéance normale de la paie pour les mois suivants. Toutefois cette indemnité sera plafonnée de telle sorte que le salaire réel de ce salarié augmenté de la dite prime ne puisse être supérieur au salaire réel du salarié remplacé.

Dans le cas où les attributions d'un salarié absent sont réparties entre plusieurs salariés dont l'emploi est classé à un échelon ou à un niveau inférieur, pendant la même durée, il sera tenu compte du surcroît de travail et de responsabilités occasionnés à ceux-ci par l'attribution d'une compensation pécuniaire ou sous une autre forme.

## Article 9 - Perte de temps indépendante de la volonté du salarié

En cas de perte de temps, au plus égale à une journée, qui serait due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou panne de machine, etc...) le temps passé sur les lieux du travail lui est payé au taux horaire de la rémunération minimale hiérarchique de son échelon. Celle-ci ne pouvant être inférieure au taux horaire du taux effectif garanti annuel.

Si la direction juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Elle devra au préalable s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'Entreprise ou prévoir, dans la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

## Article 10 - Jours fériés

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Les autres dispositions légales en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

## Article 11 - Classification professionnelle et coefficients hiérarchiques

La classification des emplois des mensuels et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en annexe III au présent avenant.

En application de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, les titulaires des diplômes professionnels énumérés en annexe doivent bénéficier d'une garantie de classement minimal ou classement d'accueil. Toutefois, cette garantie ne revêt pas un caractère systématique. Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par le salarié avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

## Article 12 - 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 dispositions légales et réglementaire en vigueur.

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

## Article 13 - Déplacements

Les conditions de déplacement des mensuels sédentaires et non sédentaires sont réglées conformément aux dispositions prévues par l'accord collectif national du 26 février 1976 relatif à ce sujet, qui leur sont applicables (voir annexe V au présent avenant).

## Article 14 - Modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence

En cas de modification sur la demande de l'employeur du lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, lorsque l'intéressé n'aura pas pu bénéficier des indemnités de transfert de domicile et de réinstallation versées par le Fonds National de l'Emploi, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le salarié pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route, le moins onéreux).

Le mensuel disposera d'un délai de réflexion d'un mois à compter de cette notification, pour accepter ou refuser cette modification du contrat de travail. Le refus éventuel sera considéré comme rupture du contrat par l'employeur et réglé comme tel.

## REMUNERATION

### Article 15 - Fixation des rémunérations minimales hiérarchiques

Dans le champ d'application de la Convention Collective de la Métallurgie et des Industries Connexes du Finistère, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié, feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, serviront de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'Article 18.

La rémunération minimale hiérarchique détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération mensuelle brute en-dessous de laquelle aucun salarié adulte de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés, sous réserve des dispositions particulières convenues ci-après.

Les rémunérations minimales hiérarchiques ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération. Il appliquera les dispositions du Code du Travail.

La rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra, en aucun cas, être inférieure à la rémunération garantie de leur catégorie diminuée de 10 %.

Cet abattement ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté.

L'abattement doit être supprimé si, au bout d'un certain temps, le handicap est surmonté.

## Article 15 bis - Application du barème territorial des rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale mensuelle du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations de taux pour heures supplémentaires.

Pour l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale, à l'exception des éléments suivants:

Prime d'ancienneté prévue par l'article N° 18 de la présente Convention Collective,  
Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres découlant à ce titre des dispositions de la présente Convention Collective,  
Primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application du principe défini à l'alinéa 2 du présent article, seront exclues de l'assiette de vérification :

Les sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation qui n'ont pas le caractère de salaire,  
Les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale.

Le complément de rémunération mensuelle brute dû au salarié, pourra prendre la forme d'un acompte sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel ou annuel.

## Article 15 Quater - Fixation d'un barème de taux effectifs garantis annuel

Dans le champ d'application de la Convention Collective de la Métallurgie et des Industries Connexes du Finistère, le barème de taux effectifs garantis annuel résultant de l'accord de branche dans la Métallurgie du Finistère en date du 17 Décembre 1990 correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'Accord National du 21 Juillet 1975 modifié, fixe les rémunérations annuelles en dessous desquelles aucun mensuel ne peut être rémunéré pour un horaire légal hebdomadaire fixé à l'Article L 212.1 du Code du Travail.

Ce barème n'a pas à supporter la majoration de 5 % ou 7 % résultant de l'accord du 4 avril 1980, et, n'a pas à être pris comme base de référence pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Il doit être adapté à l'horaire réellement pratiqué par l'entreprise au cours de l'année.

## Article 15 Quinto - Application du barème des taux effectifs garantis annuel

Pour vérifier si un mensuel a bénéficié sur l'ensemble de l'année civile d'une rémunération au moins égale, pour l'horaire considéré, à la garantie annuelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- Prime d'ancienneté prévue à l'article 18 de la présente Convention,
- Majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres découlant à ce titre des dispositions de la présente Convention Collective.
- Prime et gratifications ayant un caractère exceptionnel, et bénévole.

En application du principe défini aux alinéas ci-dessus du présent article, seront exclues de l'assiette de vérification:

- Les sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation qui n'ont pas le caractère de salaire,
- Les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale.

Bénéficiaire de la garantie annuelle, tous les Mensuels à l'exception des titulaires d'un contrat de travail régi par des dispositions spécifiques en matière de rémunération, notamment les apprentis.

En outre, ce barème des taux effectifs garantis annuels doit être adapté aux situations propres à certaines catégories de travailleurs pour lesquels la réglementation institue des abattements de rémunérations (jeune de moins de 18 ans, travailleurs handicapés...)

La garantie instituée à l'article 15 Quater de la présente Convention Collective est valable pour l'année complète.

Il s'en suit que cette garantie doit être adaptée prorata temporis lorsqu'intervient un changement de classification ainsi qu'en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération, par exemple, en cas de maladie, d'accidents ou d'absences quelconque non indemnisées, ne sont pas prises en compte. Le taux effectif garanti annuel subit alors un

abattement au prorata de ces périodes.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisserait apparaître qu'un Mensuel n'a pas été rempli de ses droits, celui-ci recevra, au plus tôt à l'échéance de la première paie qui suit la période sur laquelle porte l'accord, et au plus tard à l'échéance de la seconde, le complément de rémunération correspondant.

Les modalités de la rémunération qu'elles qu'en soient la forme et la périodicité doivent conduire à ce que le complément de rémunération éventuellement du à la fin de la période n'excède pas 2,5 % de la garantie annuelle.

## Article 16 - Jeunes salariés

Les conditions particulières de travail des jeunes mensuels dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

## Article 17 – Paiement au mois

La rémunération est faite au mois. Des acomptes pourront être versés à ceux qui en feront la demande ; ils correspondront pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

La rémunération réelle mensuelle correspondra à 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures, ou à 166,83 heures pour les entreprises qui pratiquent un horaire hebdomadaire de travail de 38,50 heures.

S'ajouteront à la rémunération visée au précédent alinéa, les indemnités non comprises dans son calcul. La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; au-dessus de 39 heures, les majorations applicables à ces heures sont calculées dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations, conformément à l'article 19 de la présente convention collective.

## Article 18 - Prime d'ancienneté

Les mensuels ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération réelle dans les conditions suivantes.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi occupé, au taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise:

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 4 % après quatre ans d'ancienneté ;
- 5 % après cinq ans d'ancienneté ;
- 6 % après six ans d'ancienneté ;
- 7 % après sept ans d'ancienneté ;
- 8 % après huit ans d'ancienneté ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté ;
- 10 % après dix ans d'ancienneté ;
- 11 % après onze ans d'ancienneté ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté ;
- 13 % après treize ans d'ancienneté ;
- 14 % après quatorze ans d'ancienneté ;
- 15 % après quinze ans d'ancienneté ;

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, les cas échéant les majorations pour heures supplémentaires. La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paye.

## Article 19 - Majorations des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 39 heures ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit:

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires;
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel convenu entre l'employeur et le mensuel.

## Article 20 - Majorations pour travail en équipes successives ou selon des horaires spéciaux imposés

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit - sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques - les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 15 % du salaire horaire découlant de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie, s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé.

Cette prime d'inconfort pourra être étalée sur les postes successifs.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de "primes d'équipes", soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non répartis sur deux ou plusieurs postes.

## Article 20 bis - Travail à temps partiel

Les salariés employés à plein temps pourront demander l'attribution d'un emploi à temps partiel.

Les demandes devront être formulées par écrit et préciser les modalités souhaitées.

L'employeur pourra refuser ces demandes s'il estime qu'elles sont préjudiciables au bon fonctionnement de l'entreprise. Il devra communiquer sa réponse motivée par écrit dans un délai de 60 jours suivant la demande. A défaut de réponse l'accord sera présumé acquis.

Les salariés pourront contester la décision de l'employeur qui disposera d'un délai de 30 jours à compter de la contestation pour réexaminer la demande et confirmer ou infirmer par écrit sa décision.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, de même que les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Au moins une fois par an le chef d'entreprise communiquera au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

## Article 21 – Pause payée

Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux horaire de la rémunération minimale hiérarchique de l'échelon qui ne pourra être inférieure à la moitié du montant horaire du S.M.I.C. sera accordée :

- a) aux mensuels travaillant dans des équipes successives, soit en application de l'horaire normal, soit en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux réparatoires, complémentaires ou accessoires,
- b) aux mensuels travaillant en application d'horaires spéciaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont placés à des heures notablement décalées par rapport aux heures normales de travail.

Cette indemnité n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à l'indemnité comporte un arrêt inférieur à une heure.

La demi-heure d'arrêt sera payée au taux réel pour l'équipe de nuit lorsque l'organisation du travail comporte trois équipes successives de huit heures chacune.

## Article 22 - Travaux exceptionnels de nuit, le dimanche ou un jour férié - (majoration d'inconfort)

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures - exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité - et à condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

L'application des dispositions de l'alinéa qui précède, doit se faire dans le respect des limites à la durée du travail à moins que l'employeur ait usé d'une des mesures dérogatoires à celles-ci.

Les heures de travail effectuées un jour férié ou le jour du repos hebdomadaire, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 100 % incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les dispositions de cet article devront être appliquées en conformité avec le Code du Travail.

## Article 23 - Indemnité d'emploi

Les parties signataires considèrent que l'octroi d'indemnités ne constitue pas un remède aux nuisances du travail et que des efforts conjugués doivent être développés dans les Entreprises afin d'améliorer les conditions de travail, ainsi qu'il a été exposé dans le Titre IV de l'Accord interprofessionnel du 17 mars 1975.

Cependant, lorsque, exceptionnellement, il n'aura pas été possible de remédier suffisamment aux conditions pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles certains travaux sont exécutés, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées aux salariés à moins qu'il n'ait été tenu compte de cette situation dans la fixation de leur salaire.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la Direction de chaque Etablissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du médecin du travail et consultation du CHSCT.

## Article 24 - Indemnité de panier

Les mensuels effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minimale dite indemnité de panier, dont le taux est égal à la valeur du point minima hiérarchique au moment où l'indemnité de panier est acquise.

## Article 25 – Bulletin de paye

A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions précitées par l'article R. 143.2 du Code du Travail et précisant notamment :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- le nom et prénom de l'intéressé ;
- son emploi, son niveau et son échelon dans la classification et le coefficient correspondant ;
- la référence à la Convention Collective de branche applicable ;
- la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie ;
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires ;
- la période et le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- le cas échéant, les droits acquis en matière de repos compensateur ;
- dans le cas de rémunération forfaitaire correspondant à un horaire déterminé, le nombre moyen d'heures supplémentaires pris en considération ;
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment celui de la prime d'ancienneté ;
- le montant de la rémunération brute ;
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération ainsi que le montant de la remise forfaitaire ;
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;
- la nature et le montant de la rémunération nette ;
- le net imposable ;
- les charges patronales ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées;
- le cas échéant, les dates de début et de fin de congés payés ;
- les numéros du code SIRET et A.P.E;
- l'incitation à conserver le bulletin de salaire ;
- la date du paiement de la rémunération ;

Le bulletin de paye devra permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte ladite paye.

## Article 26 - Communication des éléments du salaire

En cas de contestation individuelle, l'intéressé aura la faculté de demander communication des éléments chiffrés ayant servi à la détermination du montant de sa paye, notamment :

- le nombre de jours ou d'heures de temps ;
- le nombre d'heures de récupération ou de dérogation, s'il y a lieu ;
- le décompte des bons de travail ;
- le taux horaire appliqué aux heures au temps ;
- le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du dimanche décomptées ;
- les majorations correspondantes appliquées ;
- les primes diverses ;
- les remboursements de frais.

Il pourra, dans les mêmes conditions, demander un duplicata du décompte de son salaire brut ; ce duplicata aura à rappeler les mentions portées sur le bulletin de paye de l'intéressé.

## CONGES

### Article 27 - Conges annuels payés

Des congés payés seront attribués aux mensuels dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident, aura perçu les indemnités prévues à l'article 29 du présent avenant sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif, en vertu de la loi.

Le mensuel totalisant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un supplément d'indemnité égale au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après quinze ans, et à trois jours après vingt ans d'ancienneté. L'ancienneté s'appréciera au 1<sup>er</sup> juin de chaque année civile. Les jours correspondants à cette indemnité seront pris par le salarié à des dates choisies en accord avec l'employeur sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend son poste avant le 31 Octobre, il prendra effectivement son congé, à défaut il percevra une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre, en application des présentes dispositions.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les mensuels n'ayant pas un an de présence au 1<sup>er</sup> juin et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congé payé pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service national.

Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

## Article 28 - Congés pour événements familiaux

a) En application des dispositions de l'article L.226.1 du Code du Travail, tout salarié bénéficiera sur justification, dès l'entrée dans l'Entreprise et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- mariage du salarié : .....4 jours
- naissance ou arrivée d'un enfant dans le foyer
- du salarié en vue de son adoption : .....3 jours
- mariage d'un enfant : .....1 jour
- décès du conjoint, d'un enfant : .....2 jours
- décès du père, de la mère : .....1 jour

b) En application des dispositions de l'article 4 de l'Accord National Interprofessionnel du 10 décembre 1977, sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise cette autorisation exceptionnelle d'absence sera également accordée à raison de :

- décès des parents du conjoint (Beau-Père, Belle-Mère),  
d'un frère ou d'une sœur : .....1 jour

c) Après un an d'ancienneté, le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence de :

- mariage de l'intéressé : .....1 semaine
- décès du conjoint : .....3 Jours
- décès du père, de la mère : .....2 Jours

Ces jours d'absence n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la dernière période de paie.

Le congé devra être pris le jour de l'évènement ou dans la période qui l'entoure. Les jours de congés pour événements familiaux seront assimilés à des jours de travail effectif pour notamment le calcul de la durée du congé dû.

Dans le cas où le salarié se marierait pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins des congés pour mariage prévus aux paragraphes a) ou c).

## **ABSENCES DIVERSES**

### **Article 29 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident**

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement professionnel dans un pays extérieur à la Communauté Economique Européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté requise sera réduite à six mois.

- Pendant 45 jours, le mensuel recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.
- Pendant les 30 jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité Sociale ou des Caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie de l'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation, au titre du présent article, sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paye.

## Article 30 - Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences justifiées par certificat médical, résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent à l'issue de la période d'indemnisation, il peut prendre acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement effectif; dans ce cas, la notification du constat de la rupture sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Cette disposition n'est pas applicable lorsque l'absence du salarié résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

L'employeur qui aura rompu le contrat de travail par nécessité de remplacement devra verser au salarié remplacé une indemnité compensatrice égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 35 le mensuel ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence au réengagement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra rompre le contrat de travail du mensuel absent pour maladie à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement, sous réserve du respect des dispositions relatives à la protection des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Si le mensuel tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à la date initialement prévue.

Ces dispositions s'appliquent en conformité avec les dispositions du Code du Travail.

Si l'employeur est amené à rompre le contrat de travail en raison d'une inaptitude définitive à l'emploi résultant d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle survenus au cours du travail pour le compte de l'entreprise, il devra verser au mensuel dont le contrat aura été rompu dans ces conditions, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté, s'il remplit les conditions prévues à l'Article 35. Cette indemnité ne pourra être inférieure au double de l'indemnité légale de licenciement.

## Article 30 Bis - Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

Les entreprises, prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les Entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réductions de salaire. Cette mesure ne sera pas appliquée lorsqu'un accord d'entreprise imposera un horaire flexible.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée, soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée aux taux du salaire réel.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

En cas de changement de poste consécutif à l'état de grossesse, l'intéressée bénéficiera des dispositions de l'Article L.122.25.1 du Code du Travail.

## Article 31 - Congés de maternité ou d'adoption

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise seront indemnisées par l'employeur pendant la durée du congé de maternité à laquelle elles peuvent prétendre en application de la loi.

L'indemnisation par l'employeur des périodes ci-dessus définies est subordonnée au versement par la Sécurité Sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant ces périodes, l'intéressé percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur pour la part correspondant au versement patronal.

Les salariés des deux sexes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L.122.26 6ème alinéa du Code du Travail, seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

## Article 31 Bis - Congés pour soigner un enfant malade

Il est accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

## Article 32 - Congé parental d'éducation

Tout salarié d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans en vue de son adoption, pourra, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, bénéficier des dispositions légales relatives au congé parental d'éducation ou au travail à mi-temps.

Dans les entreprises de moins de 100 salariés, l'employeur pourra refuser le bénéfice de ces dispositions s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, qu'elles ont des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

## Article 33 – Service national

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du Service National ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Toutefois le départ au Service National des jeunes mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté ne constitue pas en lui-même une rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du Service National telle qu'elle est fixée par la loi.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune mensuel qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

En cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi affectant les catégories auxquelles appartiennent les bénéficiaires du deuxième alinéa du présent article, l'employeur garde la faculté de procéder au licenciement de ces salariés pendant le service national. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et le cas échéant l'indemnité de licenciement et respecter la procédure de licenciement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée des autorités militaires qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du salarié appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

La présélection militaire donne lieu à l'octroi d'une absence exceptionnelle rémunérée dans la limite maximale de trois jours sauf présentation d'un justificatif.

# RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Article 34 - Préavis

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave de -

- deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I
- un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II, ou au niveau III
- deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV
- trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, et à deux mois après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues par les Accords Collectifs Nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi.

Durant la période de préavis, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes -

- Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du mensuel, la durée des absences est de 20 heures rémunérées.
- Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences est de 20 heures lorsque le mensuel a droit à un préavis de deux semaines, 50 heures par mois dans le cas où le préavis est d'au moins un mois.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis lorsque la rupture est le fait de l'employeur ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où la nature des recherches le rend nécessaire l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, regrouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur tout ou partie de ces heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Le mensuel qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

## Article 35 - Indemnité de licenciement

Il sera alloué aux mensuels licenciés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
- à partir de cinq années d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
- pour les mensuels ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au delà de 15 ans

Le montant de l'indemnité déterminée aux alinéas précédents, pour les mensuels âgés d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans, qui ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité légale, sera minoré de :

- 5 % si l'intéressé est âgé de 61 ans révolus lors de la rupture
- 10 % si l'intéressé est âgé de 62 ans révolus lors de la rupture
- 20 % si l'intéressé est âgé de 63 ans révolus lors de la rupture
- 40 % si l'intéressé est âgé de 64 ans révolus lors de la rupture

Toutefois la minoration prévue à l'alinéa précédent, deviendra inapplicable s'il est démontré que le jour de la rupture du contrat de travail, soit le mensuel n'a pas le nombre de trimestre de cotisation lui permettant de bénéficier de sa retraite à taux plein, soit l'intéressé ne peut prétendre faire liquider sans abattement l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 6 du présent avenant.

L'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération lorsque le mensuel sera âgé de 50 ans et plus et comptera au moins 8 ans d'ancienneté.

Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

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.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 12<sup>ème</sup> de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en considération que prorata temporis.

Les appointements pris en considération devront inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires; primes d'ancienneté, etc...

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de trois mois maximum.

## Article 36 - Départ en retraite

Les dispositions suivantes s'appliquent sans préjudice de l'application des dispositions du Code du Travail en vigueur.

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant de 65 ans, le départ volontaire d'un mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu pour la catégorie professionnelle du mensuel intéressé, par l'article 34 du présent avenant. Toutefois la durée de ce préavis ne pourra excéder deux mois.

Le mensuel qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à:

- un dixième de mois par année d'ancienneté, à partir de deux ans
- 1 mois 1/2 après ..... 10 ans
  - 2 mois après ..... 15 ans
  - 2 mois 1/2 après ..... 20 ans
  - 3 mois après ..... 25 ans
  - 3 mois 1/2 après ..... 30 ans
  - 4 mois après ..... 35 ans

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65<sup>ème</sup> anniversaire.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de congédiement.

Lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat

de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération à l'époque sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de départ en retraite de l'intéressé.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux mensuels qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

## Article 37 - Clause de non concurrence

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

Par application de ce principe, un employeur garde la faculté lorsque cela est indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise 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 entreprise concurrente ; mais dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Une telle clause ne pourra être introduite dans les contrats de travail des mensuels classés aux niveaux I et II.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'user avec modération de la faculté qui leur est offerte par le présent article et de n'y recourir qu'à bon escient.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale au 4/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération de l'intéressé au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

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