

AVENANT RELATIF A
CERTAINES CATEGORIES
DE "MENSUELS"

AGENTS DE MAITRISE
ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS
AUX NIVEAUX IV ET V

SOMMAIRE

AVENANT relatif à certaines catégories de "Mensuels"

AGENTS DE MAITRISE
ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS AUX NIVEAUX IV ET V

Articles	Pages
1 - Champ d'application	3
2 - Personnel visé	3
3 - Engagements	3
4 - Promotion	4
5 - Emploi et perfectionnement	5
6 - Mutation professionnelle	5
7 - Rémunération	6
8 - Secret professionnel - Clause de non concurrence	7
9 - Indemnité minimale de licenciement	8
10 - Mobilité	8

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE « MENSUELS

Agents de maîtrise
Administratifs et Techniciens aux niveaux IV et V

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 2 ci-dessous, d'une part et, d'autre part, leurs employeurs tels que définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudices 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 1 et occupant les fonctions suivantes

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier et de chantier
- administratifs et techniciens classés au niveau IV et V

Article 3 - Engagements

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

Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par écrit.

Le contrat de travail sera rédigé conformément aux dispositions légales en vigueur, stipulant notamment

- la référence de la convention collective
- l'horaire de travail
- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique
- la rémunération annuelle minimale garantie (RAMG) telle que définie dans l'accord de 1990 et ses avenants
- les appointements réels
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature
- le lieu où l'emploi est exercé
- la clause de non concurrence, éventuellement.

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

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

Article 4 - 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 intéressés employés dans 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, à cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur

En cas de promotion d'un intéressé, 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.

Article 5 - Emploi et perfectionnement

Les employeurs accorderont une attention particulière à l'application des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnel. Ils veilleront à cet effet à mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences telle que définis à l'article 16 des dispositions générales de la présente convention.

Pour permettre à l'entreprise d'organiser au mieux l'évolution des emplois et des compétences, et répondre ainsi au développement personnel des intéressés, il est souhaitable que l'employeur valide l'entretien individuel périodique. Cette démarche, suscitée de préférence par le hiérarchique direct, permettra de clarifier les missions de chacun, définir les objectifs professionnels et de prendre en compte les attentes réciproques aux plans de la carrière, de la formation et de la mobilité.

En fonction des possibilités de l'entreprise, l'employeur veillera à ce qu'à l'issue d'une période maximale de cinq ans, l'intéressé bénéficie d'un bilan professionnel propre à favoriser son orientation et son perfectionnement.

Article 6 - Mutation professionnelle

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où

l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire pour laquelle il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé 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, l'intéressé dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement, conformément à la législation en vigueur

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.

L'intéressé âgé de cinquante 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.

Article 7 - Rémunération

Lorsque l'intéressé occupera des fonctions relevant du niveau V de la grille nationale des classifications (UIMM), l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments

essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment tout ou partie des variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier

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 8 - 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 intéressé 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 de non-concurrence et a comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à cinq dixièmes de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 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 six dixièmes de

cette moyenne tant que l'intéressé 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 l'intéressé de l'interdiction de non-concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les quinze 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 de l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Article 9 - Indemnité minimale de licenciement

L'indemnité à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de cinquante 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 deux mois de rémunération.

Article 10 - Mobilité

La modification du contrat, qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail convenu et impose un changement de résidence, devra être notifiée par écrit à l'intéressé.

Cette notification fait courir un délai de six semaines pendant lequel l'intéressé pourra accepter ou refuser la modification ainsi déterminée.