

# ANNEXE 5

## AVANTAGES PARTICULIERS POUR CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

### PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 SEPTEMBRE 1974 RELATIF A DES AVANTAGES PARTICULIERS POUR CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

#### CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES

Les dispositions prévues par le protocole d'accord national du 13 septembre 1974 s'appliqueront aux entreprises comprises dans le champ d'application des conventions collectives territoriales au fur et à mesure qu'elles auront fait l'objet d'un avenant particulier à ces conventions.

Les garanties particulières définies par le protocole d'accord national du 13 septembre 1974 s'appliqueront aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective territoriale, et exerçant les fonctions suivantes :

- agents de maîtrise professionnels occupant des fonctions comportant des responsabilités égales ou supérieures à celles du chef d'équipe de fabrication ou d'entretien général : la définition du chef d'équipe de fabrication ou d'entretien général à prendre en considération est celle qui est reproduite dans le classement des professions annexé à l'avenant "collaborateurs" de la convention collective de la région parisienne "chef d'équipe - cédule a - coefficient 215".
- techniciens, dessinateurs ou employés occupant des fonctions comportant un coefficient égal ou supérieur au coefficient 255 ; le coefficient à prendre en considération est celui fixé par le classement des professions annexé à la convention collective locale de travail ou à l'avenant E.T.D.A.M. applicable à l'établissement.

Une fois reprises par avenant dans les conventions territoriales, ces dispositions s'appliqueront aux salariés qui entrent dans les catégories ci-dessus définies sans préjudice des dispositions contenues dans les avenants "collaborateurs" ou "E.T.D.A.M." qui leur restent applicables.

#### AVANTAGES ET GARANTIES PARTICULIERES

En application de l'article 15 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié par l'avenant du 29 janvier 1974, le protocole d'accord national du 15 septembre 1974 a précisé la nature des garanties dont bénéficieront les agents de maîtrise, ainsi que certaines catégories de techniciens et d'assimilés, tels qu'ils ont été définis ci-dessus.

## **ENGAGEMENT**

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

- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique,
- la ressource garantie dudit emploi (base 39 heures),
- les appointements réels,
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature,
- le lieu où l'emploi sera exercé.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspondrait pas à une définition prévue par le classement annexé à la convention collective locale de travail, il sera procédé à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

Le salarié doit accuser réception de sa lettre d'engagement pour accord, dans un délai maximum de quinze jours. Passé ce délai et s'il est rentré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

En cas de changement de fonction, l'employeur devra notifier par écrit à l'intéressé les mêmes indications que celles qui sont prévues pour la lettre d'engagement.

Est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

## **EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES**

Un bénéficiaire de cet avenant particulier ne pourra se voir reprocher d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psycho-sociologique : lorsqu'un bénéficiaire en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psycho-sociologique, les conclusions de l'examen seront communiquées à l'intéressé si celui-ci le demande et si le psycho-sociologue n'y fait pas opposition.

## **PROMOTION**

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories d'emploi visées par l'avenant particulier, l'employeur devra faire appel de préférence aux bénéficiaires de cet avenant employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leur compétence 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 leur connaissance. Tout bénéficiaire ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un bénéficiaire de l'avenant particulier, il lui sera adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites pour la lettre d'engagement, telles qu'elles ont été exposées ci-dessus.

## **EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT**

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application au personnel visé par l'avenant particulier, des accords sur les problèmes de l'emploi (accord du 25 avril 1973) ainsi

que ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels (accord du 9 juillet 1970 complété par l'avenant du 30 avril 1971 et accord du 11 avril 1973). Ils veilleront, à cet effet, à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les bénéficiaires de cet avenant de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si l'un d'eux n'a pas, au cours d'une période maximum de cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec l'intéressé les raisons de cette situation.

En vue de faciliter la formation continue des bénéficiaires de l'avenant particulier, le protocole d'accord national du 15 septembre 1974 a précisé certaines modalités pratiques de mise en oeuvre des dispositions des accords du 9 juillet 1970 et du 11 avril 1973 applicables à ce type de personnel. Ainsi, les parties contractantes se sont engagées à examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971.

## **MUTATION PROFESSIONNELLE**

L'employeur devra mettre tout en oeuvre 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 résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, 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 néanmoins amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié bénéficiaire des dispositions de l'avenant particulier, modifications entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, il devra en faire une notification écrite à l'intéressé qui devra en accuser réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé disposera 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 de l'intéressé, mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

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.

S'il s'agit d'un salarié âgé de 50 ans ou 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, il conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

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

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé 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 l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, 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.

## **REMUNERATION**

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

Le protocole d'accord national rappelle qu'à cet égard, 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, devrait se traduire en règle générale par une variation correspondante de la rémunération.

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un coefficient égal ou supérieur au coefficient 300 en vertu du classement des professions annexé à la convention collective territoriale de travail ou à l'avenant E.T.D.A.M. applicable à l'établissement, le bénéficiaire pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur communiquera à l'intéressé les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaire 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.

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

## **RAPPEL EN COURS DE CONGES PAYES**

Dans le cas exceptionnel où un bénéficiaire de l'avenant particulier, 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.

## **SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON CONCURRENCE**

L'employeur garde la faculté de prévoir qu'un bénéficiaire de l'avenant particulier 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.

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

Au cas où l'employeur utiliserait cette faculté, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans, et aura comme contrepartie pendant la durée de non concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10e 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.

Cette indemnité mensuelle pourra être portée à 6/10e de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non concurrence, mais seulement dans le cas où le licenciement n'a pas été provoqué par une faute grave.

En cas de cessation d'un contrat de travail qui contenait une clause de non concurrence, l'employeur peut se décharger de l'indemnité de non concurrence convenue en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

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

## **INDEMNITE DE LICENCIEMENT A PARTIR DE 50 ANS**

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre le bénéficiaire de l'avenant particulier 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 pourra être inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de la convention collective applicable aux E.T.D.A.M. de l'établissement.

## **RECLASSEMENT**

En cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour le bénéficiaire de l'avenant particulier qui a été reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire,
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave, intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur le versement de l'autre moitié de l'indemnité. Cependant, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

## **PERIODE D'ESSAI - PREAVIS**

Dans le cas où un accord collectif créerait un classement national des professions du personnel ouvrier et E.T.D.A.M. dans les entreprises visées à l'article 1er du protocole d'accord national du 13 septembre 1974, les parties signataires de ce protocole, conformément au procès-verbal qui y est annexé, se réuniront pour fixer les dispositions particulières applicables aux intéressés en matière de période d'essai et de préavis.

F.O.

La Délégation patronale,

C.G.C.

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A DES AVANTAGES PARTICULIERS  
POUR CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS  
(Complément à l'accord national du 13.9.1974)**

**CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

Le champ d'application du présent protocole est identique à celui de l'accord du 13 septembre 1974 relatif à des " avantages particuliers pour certaines catégories de mensuels ".

**DROIT SYNDICAL**

**Article 2**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les E.T.D.A.M. que pour les employeurs de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition respective.

**CONGES PAYES**

**Article 3**

La durée du congé annuel payé est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Seront en outre assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés, les périodes militaires de réserve obligatoires non provoquées par l'intéressé, les stages légaux de perfectionnement fait à l'initiative de l'employeur ou en accord avec lui, ainsi que les absences exceptionnelles de courte durée autorisées. Par contre les périodes militaires de réserve non obligatoires s'imputent sur le congé annuel.

**Congés supplémentaires d'ancienneté**

Les E.T.D.A.M. totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à 2 jours ouvrables de congé, porté à 3 jours après 15 ans et à 4 jours après 20 ans. Les jours correspondant à ce supplément d'indemnité devront être effectivement pris en accord avec l'employeur compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

**MALADIE : INDEMNISATION**

**Article 4**

Après un an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident, l'employeur complètera les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale

et par un régime complémentaire de prévoyance pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes :

de 1 à 5 ans :	2 mois d'indemnisation à 100 %
	2 mois d'indemnisation à 75 %
de 5 à 10 ans :	3 mois d'indemnisation à 100 %
	3 mois d'indemnisation à 75 %
de 10 à 15 ans :	4 mois d'indemnisation à 100 %
	4 mois d'indemnisation à 75 %
à partir de 15 ans :	5 mois d'indemnisation à 100 %
	5 mois d'indemnisation à 75 %

## **INDEMNITE DE CONGEDIEMENT**

### **Article 5**

Il est alloué aux E.T.D.A.M. licenciés sauf pour faute grave une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise. Pour la tranche 2 à 10 ans dans l'entreprise :

1/5° de mois par année de services.

Au-delà de 10 ans : l'indemnité calculée selon les modalités ci-dessus sera majorée de 5 % par tranche entière de 5 ans d'ancienneté.

## **INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE**

### **Article 6**

L'E.T.D.A.M. prenant sa retraite de son initiative ou de celle de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans perçoit une allocation de fin de carrière fonction de son ancienneté comme E.T.D.A.M. dans l'entreprise de :

- 1 mois après 5 ans
- 2 mois après 10 ans
- 3 mois après 20 ans
- 4 mois après 30 ans
- 5 mois après 40 ans

Pour les modalités de calcul et de versement de cette indemnité, il sera fait référence aux articles 34 et 36 des clauses générales de la convention collective départementale de la Métallurgie.

## FORMATION PROFESSIONNELLE

### Article 7

Le fait de suivre un stage de formation ne saurait faire l'objet d'un engagement futur, c'est-à-dire qu'en aucun cas l'employeur ne pourra prétendre conserver son stagiaire par un additif à son contrat et par voie de conséquence ne saurait assortir ledit contrat d'un remboursement des frais occasionnés par ce stage, même si l'employeur dépasse en pourcentage le cadre légal du budget formation.

Fait à ANGOULEME, le 23 janvier 1976

F.O.  
C.G.C.

La délégation patronale,