

CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE L'OISE

AVENANT « MENSUELS » DU 9 JANVIER 2008 MODIFIE PAR L'AVENANT DU 21 JANVIER 2011

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise 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 à l'exclusion des VRP, travailleurs à domicile et apprentis.

L'exclusion des apprentis du présent avenant s'applique, conformément aux dispositions législatives, aux seules dispositions dont ils ne peuvent réclamer le bénéfice car elles sont incompatibles avec leur situation de jeunes en première formation ou à celles qui réservent spécifiquement un avantage déterminé à une catégorie de salariés pour lesquels les apprentis ne remplissent pas les conditions objectives d'attribution.

Les apprentis sont soumis aux dispositions spécifiques de l'Avenant « Apprentis », annexé à la présente convention collective.

Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise sont désignés sous la dénomination unique « Mensuels » à défaut de précision contraire.

ARTICLE 2 : CONTRAT DE TRAVAIL

- Période d'essai

1° Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2° Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3° Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- La durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- La durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - Deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - Trois mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du Travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du Travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des six mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du Travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4° Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- Trois mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- Quatre mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- Cinq mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du Travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5° Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du Travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- Quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins deux semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- Quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours.

- **Remplacement temporaire**

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement temporaire d'un mensuel occupant un emploi classé à un coefficient supérieur, pendant une période continue supérieure à un mois,

bénéficie d'une garantie de rémunération qui ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait, dans la même entreprise, après la période d'essai, un salarié de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions que le mensuel remplacé.

Cette garantie est assurée dès le premier jour du deuxième mois du remplacement et pour tout le reste de la durée.

Dans le cas où les attributions d'un mensuel absent sont réparties entre plusieurs mensuels dont les emplois sont classés à un coefficient inférieur, il est tenu compte du surcroît de travail et de responsabilités occasionné à ceux-ci, par l'octroi d'une compensation pécuniaire ou autre, attribuée dès le premier jour du deuxième mois du remplacement et pour le reste de sa durée.

Les remplacements temporaires partiels font l'objet d'un examen particulier dans le cadre des entretiens professionnels.

Les périodes de remplacement intégral d'une durée inférieure à un mois se cumulent, dans la limite de douze mois à compter du premier remplacement, pour ouvrir droit à la garantie prévue ci-dessus.

- Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paie, le mensuel reçoit un bulletin comportant de façon nette les mentions indiquées dans le code du travail.

Ce bulletin doit permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte la paie.

- Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel (notamment arrêt de courant, attente de pièce ou de matière...), mais ne résultant pas de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, pendant l'exécution du travail, le temps passé sur le lieu de travail est payé à l'intéressé sur la base de son salaire réel.

L'employeur peut faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, après avoir recherché les possibilités d'emploi dans l'entreprise. Il en informera les représentants du personnel.

- Classification

Le classement des mensuels est effectué conformément aux dispositions des accords nationaux de la métallurgie en vigueur.

- Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques visées ci-dessous concernent les mensuels à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'Avenant « Apprentis ».

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification sont fixées pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur, par référence à une valeur de point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale mensuelle du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectivement pratiqué dans l'entreprise.

- Garanties annuelles de rémunération

Les garanties annuelles de rémunération visées ci-dessous concernent les mensuels à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'avenant « Apprentis ».

La fixation des GAR fait l'objet d'une négociation annuelle entre les partenaires sociaux.

Elles constituent la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié, sous déduction des abattements prévus pour les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans, et pour les salariés d'une aptitude physique réduite.

Les garanties annuelles de rémunération étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif, et en conséquence, supporter les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs de garanties annuelles de rémunération sont calculées prorata temporis en cas d'embauchage, de départ ou de changement de classement, intervenant en cours d'année, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit.

Pour la vérification de l'application de la garantie annuelle de rémunération, il est tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de :

- prime d'ancienneté prévue par le présent avenant,
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres découlant à ce titre du présent avenant,
- rémunération du travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou un jour férié, prévue par l'article 7 du présent avenant,
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel,

- sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation n'ayant pas le caractère de salaires,
- sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Les sommes qui sont éventuellement versées par l'entreprise pendant les périodes de suspension (ex : complément maladie) sont exclues de l'assiette de vérification.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle de rémunération fixée pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification fait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie annuelle de rémunération à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui verse le complément en vue d'apurer son compte, dans les meilleurs délais.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information sont communiqués aux délégués syndicaux.

ARTICLE 3 : MENSUELS ÂGÉS DE MOINS DE 18 ANS

Les conditions particulières de travail des mensuels âgés de moins de 18 ans sont réglées conformément à la loi. Ils sont soumis à une surveillance médicale particulière suivant les dispositions du code du Travail.

Les mensuels âgés de moins de 18 ans bénéficient de la garantie annuelle de rémunération sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de travail effectif dans l'entreprise.

Ces abattements sont les suivants :

- mensuels avant l'âge de 17 ans : 10 % ;
- mensuels de 17 à 18 ans : 5 %.

Ces abattements sont supprimés après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise.

ARTICLE 4 : PRESENCE CONTINUE ET ANCIENNETE

Pour l'application des dispositions de la présente convention on entend par présence continue le 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 ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société.

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte de la présence continue et, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise.

ARTICLE 5 : PRIME D'ANCIENNETE

Le mensuel ayant au moins 3 ans d'ancienneté, telle que définie à l'article 4 du présent avenant, bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes.

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

- 3 % après 3 ans d'ancienneté
- 4 % après 4 ans d'ancienneté
- 5 % après 5 ans d'ancienneté
- 6 % après 6 ans d'ancienneté
- 7 % après 7 ans d'ancienneté
- 8 % après 8 ans d'ancienneté
- 9 % après 9 ans d'ancienneté
- 10 % après 10 ans d'ancienneté
- 11 % après 11 ans d'ancienneté
- 12 % après 12 ans d'ancienneté
- 13 % après 13 ans d'ancienneté
- 14 % après 14 ans d'ancienneté
- 15 % après 15 ans d'ancienneté

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail pratiqué et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paie.

ARTICLE 6 : LES MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES

Seules les heures effectuées à la demande de l'employeur et au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail effectif sont majorées conformément à la loi.

ARTICLE 7 : MAJORATION POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT, DU DIMANCHE OU D'UN JOUR FERIE

Lorsque l'horaire habituel du mensuel ne comprend pas la nuit, le dimanche, les jours fériés, tout travail exceptionnel effectué dans ces périodes, en raison des besoins et contraintes de l'entreprise, est rémunéré ou récupéré selon les modalités suivantes.

Un délai de prévenance de 24 heures doit être respecté, sauf événement indépendant de la marche normale de l'entreprise.

- **Travail de nuit**

Les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration de 25% s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

- **Travail le dimanche**

Les heures effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

- **Travail un jour férié**

Les heures effectuées un jour férié autre que le 1^{er} mai bénéficient d'une majoration de 50 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les majorations ci-dessus indiquées ne se cumulent pas entre elles.

L'entrée en vigueur du nouveau taux de majoration pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche ou d'un jour férié, en application du présent article, ne peut être la cause de réduction d'un taux de majoration éventuellement plus élevé en vigueur dans l'entreprise.

ARTICLE 8 : PRIME DE PANIER DE NUIT

Les mensuels effectuant au moins 5 heures de travail entre 21 heures et 6 heures bénéficient d'une prime de panier dont le montant est fixé par avenant à la présente convention.

ARTICLE 9 : ASTREINTE

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le mensuel, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est assimilée au repos journalier ou hebdomadaire obligatoire entre 2 postes de travail.

Le mensuel en astreinte bénéficie d'une compensation financière ou sous forme de repos se cumulant au paiement éventuellement majoré du temps d'intervention.

En cas d'instauration d'un régime d'astreinte, l'employeur s'efforce de rechercher par la négociation un accord avec les organisations syndicales ou à défaut avec les institutions représentatives du personnel, pour définir les modalités d'organisation, d'information et d'indemnisation, en prenant en compte les conditions de déplacement.

ARTICLE 10 : MAJORATION POUR TRAVAIL HABITUEL DE NUIT

Conformément à un accord de Branche ou à un accord d'entreprise, le travail de nuit peut être mis en place dans l'entreprise pour tous les salariés, en respectant les obligations de surveillance médicale et dans des conditions particulières pour les jeunes travailleurs.

L'employeur prend en considération la situation de tout travailleur de nuit confronté à des difficultés sérieuses et temporaires pour tenir son poste.

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à 5 au cours de cette plage, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du taux horaire.

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent article, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers, quelle qu'en soit la forme, accordés dans l'entreprise pour le même objet.

ARTICLE 11 : INDEMNITE POUR TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES

Le travail en équipes consiste à faire se succéder des équipes de salariés aux mêmes postes de travail.

Il peut être exécuté en continu, avec repos hebdomadaire donné par roulement, ou en semi continu.

Une indemnité équivalente à une demi heure de salaire effectif par poste travaillé, est accordée aux mensuels travaillant en équipes successives.

Pour apprécier si cette indemnité est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers, quelle qu'en soit la forme, accordés dans l'entreprise pour le même objet.

Si l'organisation de l'entreprise prévoit une interruption de travail rémunérée, l'indemnité ci-dessus mentionnée, est réduite à due proportion.

ARTICLE 12 : TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Les entreprises prennent les dispositions nécessaires afin d'éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

A partir du quatrième mois de leur grossesse, les femmes bénéficient d'un temps de pause. Cette pause d'une durée de 15 minutes, éventuellement fractionnable, est positionnée dans la journée dans le souci de préserver la bonne santé de la future maman.

Cette pause ne donne pas lieu à une baisse de la rémunération.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps de travail perdu de ce fait par la future maman est payé au taux réel, sur justificatif.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus est lié à l'obligation, pour la salariée en état de grossesse, d'en informer son employeur.

En cas de nécessité médicalement constatée, et en accord avec le médecin du travail, l'employeur s'efforcera de faire bénéficier la salariée en état de grossesse d'un poste de travail aménagé.

ARTICLE 13 : CONGES DE MATERNITE, D'ADOPTION, DE PATERNITE

- Congés de maternité et d'adoption

Les congés de maternité et d'adoption sont accordés conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise sont indemnisées par l'employeur pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après la date de l'accouchement prolongée de deux semaines en cas de naissances multiples.

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'intéressée perçoit la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la Loi.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser aux intéressées, compte tenu des sommes de toutes provenances, un montant supérieur à la rémunération nette qu'elles auraient effectivement perçue si elles avaient continué à travailler.

Lors du retour de congé de maternité, du congé d'adoption ou du congé parental, l'employeur assure l'information et éventuellement la formation de la salariée ou du salarié, afin de faciliter sa réinsertion dans ses fonctions.

- **Congé de paternité**

Après la naissance de son enfant, et dans les 4 mois suivant celle-ci, le père salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail, bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

ARTICLE 14 : CONGE PARENTAL D'EDUCATION ET AMENAGEMENTS D'HORAIRES

Les mensuels désirant élever leur enfant bénéficient des dispositions législatives en vigueur.

Les mensuels ayant un an d'ancienneté à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de l'adoption, peuvent soit bénéficier d'un congé parental d'éducation suspendant leur contrat de travail, soit travailler à temps partiel dans le cadre d'un avenant à leur contrat de travail.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue d'adoption est âgé de plus de trois ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée.

ARTICLE 15 : AUTORISATION D'ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Selon la législation en vigueur, il est accordé au parent, sur présentation d'un certificat médical, un congé non rémunéré, fractionnable par ½ journée et forfaitaire, dans les conditions suivantes :

- 3 jours par année civile,
- 5 jours par année civile si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

L'employeur peut convenir avec le salarié des modalités permettant d'éviter une perte de salaire (congés payés, jours de réduction du temps de travail, récupération ...).

En cas d'hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans, il est accordé au parent un congé rémunéré d'un jour par an fractionnable par ½ journée, sur justificatif.

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, ce congé n'est accordé qu'à un seul des deux.

Article 15.1 : Congé de présence parentale

Tout salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, a le droit de suspendre son contrat de travail dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires du congé de présence parentale.

Article 15.2 : Autres congés

Le congé de solidarité familiale, le congé de soutien familial et le congé sabbatique sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 16 : JOURS FERIES

Un jour férié chômé ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Les autres dispositions législatives ou réglementaires en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

ARTICLE 17 : CONGES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE

A la durée du congé payé légal s'ajoute un congé d'ancienneté, dont la date de prise est fixée en accord avec l'employeur, égal à :

- 1 jour après 10 ans,
- 2 jours après 15 ans,
- 3 jours après 20 ans.

Un congé supplémentaire d'une journée est accordé au salarié âgé de plus de 57 ans et ayant au moins dix ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie au premier juin de chaque année.

ARTICLE 18 : AUTORISATIONS EXCEPTIONNELLES D'ABSENCE POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

Les mensuels bénéficient sur justification, d'autorisations exceptionnelles d'absence dans les conditions suivantes :

- | | |
|--|---------|
| - Naissance ou adoption d'un enfant | 3 jours |
| - Mariage du mensuel | 4 jours |
| - Mariage d'un enfant | 1 jour |
| - Décès du conjoint ou de la personne liée par un PACS | 4 jours |
| - Décès d'un enfant | 5 jours |

- Décès de l'enfant du conjoint, à charge	2 jours
- Décès des parents, beaux-parents et tuteurs,	2 jours
- Décès du frère, de la sœur, des grands-parents	1 jour

Ces jours d'autorisations exceptionnelles d'absence n'entraînent aucune réduction de rémunération. Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération est celui de la dernière période de paie.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours d'autorisations exceptionnelles d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif.

Ces autorisations exceptionnelles d'absence ne sont octroyées que dans le but de permettre au mensuel de participer aux événements auxquels ils se rapportent. Elles doivent être utilisées à l'occasion de l'événement.

Néanmoins, si le mensuel se marie pendant sa période de congés payés, il bénéficie de l'autorisation d'absence prévue ci-dessus.

ARTICLE 19 : MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

Lorsqu'une médaille d'honneur du travail est attribuée dans l'entreprise, l'employeur en organise la remise.

Les conditions d'octroi de la médaille sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 20 : INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris l'accident de travail, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu et à condition d'avoir justifié de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale, d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays de l'Union Européenne, les « Mensuels » bénéficient des dispositions suivantes déduction faite des indemnités journalières dues par les organismes de Sécurité Sociale ou de prévoyance mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la quotité correspondant aux cotisations patronales. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la Loi.

La durée d'application est la suivante :

ANCIENNETE	DUREES D'INDEMNISATION	
	A 100 %	A 75 %
Après 1 an	45 jours	30 jours
Après 5 ans	60 jours	40 jours
Après 10 ans	75 jours	50 jours
Après 15 ans	90 jours	60 jours
Après 20 ans	105 jours	70 jours
Après 25 ans	120 jours	80 jours
Après 30 ans	135 jours	90 jours
Après 35 ans	150 jours	100 jours

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

La rémunération à prendre en considération est celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Si plusieurs arrêts de travail donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, surviennent au cours de l'année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder, au total, celles des périodes ci-dessus fixées.

En cas d'arrêt de travail à cheval sur deux années civiles, les deux principes suivants doivent être appliqués :

- un même arrêt de travail ne peut donner lieu à une indemnisation supérieure aux garanties énoncées ci-dessus,
- chaque arrêt de travail ouvre droit à une indemnisation égale aux garanties énoncées ci-dessus, déduction faite de l'indemnisation déjà versée depuis le 1er janvier de l'année civile en cours.

L'indemnisation calculée conformément à ces dispositions intervient aux dates habituelles de la paie.

ARTICLE 21 : PREAVIS

La durée du préavis réciproque après la période d'essai, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, est déterminée comme suit :

NIVEAUX	SI LICENCIEMENT Suivant présence continue dans l'entreprise			SI DEMISSION
	moins de 6 mois	de 6 mois à < 2 ans	A partir de 2 ans	
NIVEAU I	½ mois	1 mois	2 mois	½ mois
NIVEAU II	1 mois	1 mois	2 mois	1 mois
NIVEAU III	1 mois	1 mois	2 mois	1 mois
NIVEAU IV	2 mois	2 mois	2 mois	2 mois
NIVEAU V	3 mois	3 mois	3 mois	3 mois

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis a été exécutée, le mensuel licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour l'inobservation de celui-ci.

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi peut quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Pendant 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 de ces absences est de 20 heures non rémunérées ;
- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ses absences est de 20 heures lorsque le mensuel a droit à un préavis de deux semaines, 50 heures par mois si le préavis est égal ou supérieur à un mois. Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

A défaut d'accord entre le mensuel et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement 1 jour au gré du mensuel, 1 jour au gré de l'employeur.

Le mensuel peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

Le mensuel ayant trouvé un emploi ne peut pas se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé un emploi.

Pour le mensuel travaillant à temps partiel, le nombre d'heures pour recherche d'emploi est proratisé en fonction de sa durée effective de travail.

ARTICLE 22 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,4 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois

≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 4 de l'avenant « Mensuels » (présence continue et ancienneté), si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 4 (Présence continue et ancienneté) de l'avenant « Mensuels », la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- En application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- En application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- En application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5ème de mois, et par 2/15èmes de mois par année au-delà de dix ans), la valeur de 11/12èmes de 1/5ème de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12èmes de 2/15èmes de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20% prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

ARTICLE 22 bis : RUPTURE CONVENTIONNELLE

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 22 de l'avenant « Mensuels ». Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

ARTICLE 23 : DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

1° Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2° Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3° Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 4 (Présence continue et ancienneté) de l'avenant « Mensuels », la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- En application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- En application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- En application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

ARTICLE 23 bis : MISE A LA RETRAITE

1° Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du Travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3° Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du Travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans ;

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 4 (Présence continue et ancienneté) de l'avenant « Mensuels », la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- En application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- En application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- En application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

ARTICLE 24 : CHANGEMENT DE DOMICILE

La modification du lieu de travail, à l'initiative de l'employeur, entraînant modification du contrat de travail et nécessitant un changement de domicile pour le salarié, donne lieu à une prise en charge des frais par l'employeur dans les conditions définies ci-dessous.

Sont remboursés le montant des frais de déménagement ainsi que celui des frais de voyage du mensuel et de sa famille (conjoint et personnes ou enfants à charge) préalablement fixés d'un commun accord entre l'intéressé et l'entreprise.

Les conditions dans lesquelles s'effectue le changement de domicile sont réglées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur (le cas échéant, autorisation d'absence, participation à des frais de réinstallation indispensables, aides de recherche de logement, d'école et de formalités administratives, etc...).

Les conditions de déplacement en cas de mutation temporaire dans un autre établissement sont régies par un accord national professionnel.

ARTICLE 25 : OBLIGATION DE DISCRETION

Une collaboration loyale implique l'obligation pour le mensuel de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'entreprise qui l'emploie.

ARTICLE 26 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Dans certains cas, le contrat de travail du mensuel pourra contenir une clause de non concurrence s'appliquant en cas de départ de l'entreprise.

La clause de non concurrence doit être :

- indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise,
- justifiée par la nature des tâches à accomplir,
- proportionnée au but recherché,
- limitée dans le temps et dans l'espace,

et comporter une contrepartie financière.

A la cessation du contrat de travail prévoyant une clause de non concurrence, l'employeur peut renoncer à l'application de la dite clause et se libérer ainsi du versement de la contrepartie financière, à condition de prévenir, par écrit, le mensuel dans les huit jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

ARTICLE 27 : DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 28 : DATE D'APPLICATION

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} février 2008.