

AVENANT RELATIF AU PERSONNEL PERMANENT D'ENCADREMENT

Conformément à l'Article 17 de l'Accord du 23/01/86 relatif aux salariés permanents des Entreprises de Travail Temporaire, un avenant spécifique au personnel d'encadrement a été élaboré avec un double objectif :

- Recenser les dispositions spécifiques à l'encadrement dans le texte de référence et les en extraire en vue du texte définitif de la Convention Collective Nationale du Travail Temporaire.
- Analyser leur contenu au vu de l'Accord Interprofessionnel sur l'encadrement du 25/04/83.

La mise en oeuvre de cet article a conduit à adopter les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : Définition du personnel permanent d'encadrement

Dans la profession du Travail Temporaire, le personnel d'encadrement est constitué par les salariés de niveau 5 et plus qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation correspondante constatée ou non par un diplôme ; les salariés des mêmes niveaux qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement ; ou des agents de maîtrise, définis comme étant des agents ayant une délégation de commandement de l'employeur, encadrant effectivement et en permanence du personnel de niveau équivalent ou inférieur tant sur le plan hiérarchique que technique.

ARTICLE 2 : Information et concertation

Sans préjudice du rôle et des compétences des instances de représentation du personnel, les parties conviennent que disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la direction est une condition du bon exercice des fonctions d'encadrement.

M.G.

M.G.

Df

C.D

X

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des contraintes des entreprises se traduit par une complexité grandissante au plan technique qui renforce la nécessité de l'information.

Les directions doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

ARTICLE 3 : Formation

Toute liberté doit être laissée au personnel d'encadrement, dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles en matière de formation, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de l'organisation du travail pendant l'absence des salariés concernés.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

Les Entreprises de Travail temporaire affirment l'importance du développement de la formation du personnel d'encadrement et veilleront à la traduire concrètement dans la détermination des besoins en formation et des actions qui en découleront.

Par ailleurs, les Entreprises de Travail Temporaire tiendront compte des besoins particuliers existant en matière de conduite de groupe, de relations humaines ou de législation du travail dans l'élaboration de leurs plans de formation ainsi que de la formation à la sécurité du travail afin que ces éléments puissent être intégrés à part entière dans l'activité professionnelle de l'encadrement.

Dans le cadre de la formation professionnelle continue, il y aura lieu notamment de retenir ces aspects spécifiques dans les objectifs à mettre en oeuvre, sans préjudice des principes déterminés dans l'accord national relatif à la formation professionnelle du 9 juin 1983 sur l'affectation des sommes imputables entre les salariés intérimaires et les salariés permanents.


 n.g.

 D.F.
 (1, D)

ARTICLE 4 : Evolution de carrière

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer. A cet effet, les entreprises doivent développer la pratique d'entretiens périodiques et au moins annuels entre le personnel d'encadrement et leurs supérieurs hiérarchiques. Ces entretiens ont pour objet notamment, une appréciation concertée de l'activité professionnelle du salarié et des problèmes qu'il rencontre dans l'exercice de son activité.

Les entreprises chercheront les moyens propres à permettre conjointement l'évolution de carrière et l'exercice de mandat de représentation du personnel et d'organisation syndicale au sein de l'entreprise.

ARTICLE 5 : Durée du travail

Pour le personnel relevant du statut cadre (niveau 5 et plus) ou occupé à des fonctions commerciales ou assimilées, pour lequel des rémunérations contractuelles forfaitaires liées à la difficultés de déterminer des horaires précis, ont été prévues, dans les conditions fixées à l'article 8.2 dernier alinéa de l'Accord du 23/01/86, il est convenu que les salariés concernés et les entreprises doivent déterminer des compensations.

La mise en oeuvre de ces compensations doit être négociée dans le cadre de la négociation annuelle dans l'entreprise visée à l'article L. 132-27, lorsque celui-ci s'applique dans l'entreprise.

ARTICLE 6 : Mutation

Toute mutation liée à une nouvelle affectation durable doit faire l'objet d'une procédure d'information écrite au salarié concerné. Le salarié dispose d'une durée d'un mois pour prendre sa décision.

En cas de mutation, il doit être tenu le plus grand compte des impératifs familiaux, scolaires ou de santé.

En cas de changement de résidence nécessité par une nouvelle affectation durable, à la demande de l'employeur, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sont remboursés par l'employeur. Les conditions de déménagement sont définies préalablement par accord avec l'employeur. Dans le cas où un délai, fixé en accord avec l'employeur, existe entre la mutation et le changement effectif de résidence, les frais supplémentaires engagés à ce titre par le salarié seront pris en charge par l'employeur pour ce délai sur justificatifs dans la limite du plafond journalier pour frais d'hébergement prévu par l'ACOSS.

Dans le cas où la mutation du personnel d'encadrement résulterait d'une suppression de poste et s'accompagnerait d'un déclassement et où le poste serait rétabli dans un délai de 1 an, l'intéressé bénéficierait d'une priorité pour occuper ce poste à nouveau.

Mf
C.B.G.
D.F.O.D

ARTICLE 7 : Période d'essai

La durée de la période d'essai mentionnée au contrat de travail ne peut excéder :

A Pour les contrats à durée déterminée :

- o Les conditions légales.

B Pour les contrats à durée indéterminée :

- o 2 mois pour les agents de maîtrise,
- o 3 mois pour les cadres de niveau 5 et 6, et/ou pour les collaborateurs chargés exclusivement de fonctions commerciales,
- o 6 mois pour les cadres de niveau 7.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, en tout ou partie, par accord des parties. En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur pendant le renouvellement de la période d'essai, celui-ci doit observer, vis-à-vis du salarié, un préavis de deux jours ouvrables par mois de présence complet à la date de la rupture. Ce préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

Ces périodes d'essai s'entendent à l'exclusion des périodes non travaillées pour quelque cause que ce soit. Elles ne prennent pas en compte les périodes de formation éventuelles prévues au contrat de travail initial pour une durée qui ne peut excéder le tiers de la durée de la période d'essai initiale et au cours desquelles le salarié n'occupe pas effectivement le poste pour lequel il a été recruté.

En cas de renouvellement de la période d'essai, la non prise en compte des périodes de formation ci-dessus évoquée ne peut avoir pour effet de repousser la durée maximale calendaire de la période d'essai, renouvellement compris.

ARTICLE 8 : Préavis

Après la période d'essai, la démission ou le licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde) donne lieu à un préavis d'une durée de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres.

L'employeur ou le salarié qui n'observerait pas les délais ainsi fixés devra à l'autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai de congé aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, peut après avoir avisé l'employeur quitter l'établissement avant l'expiration du délai de congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter deux heures par jour ouvré pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire. Les heures d'absence seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, alternativement. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ces heures en fin de période de préavis.

Handwritten notes and signatures: "M", "D.G.", and "D.F. C.D."

ARTICLE 9 : Indemnités de Licenciement

Les indemnités de licenciement telles qu'elles sont déterminées à l'article 7.2. de l'accord sur le personnel permanent du 23 Janvier 1986 sont majorées de 10% après cinq ans d'ancienneté révolus et de 15% après dix ans d'ancienneté révolus pour le personnel d'encadrement à compter de son entrée dans l'entreprise.

Après deux ans d'ancienneté, en cas de licenciement économique, une indemnité forfaitaire d'un demi mois jusqu'à dix ans révolus, et un mois au delà, s'ajoute à l'indemnité ci-dessus définie.

La notion de mois ou de demi mois de salaire s'entend du 1/12ème ou du 1/24ème de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement.

Au delà de 30 ans d'ancienneté, l'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut être inférieure à 12 mois de salaire.

ARTICLE 10 : Prévoyance

Tout régime de prévoyance, complémentaire de celui de la sécurité sociale (caisse maladie) dont bénéficierait le personnel relevant du présent accord est constitué :

- A. Par l'adhésion de l'entreprise à une institution ou un organisme d'assurance gérant le régime minimal d'assurance décès institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14/03/47 (cotisation minimale 1,50 % sur salaire limité au plafond sécurité sociale),
- B. Par extension éventuelle de l'assurance visée au paragraphe 1 : l'extension pouvant viser l'assiette des cotisations, le niveau ou le type de garanties (décès, invalidité, rente éducation, etc ...),
- C. Par adhésion éventuelle de l'entreprise à une institution ou à un organisme pour d'autres garanties.

La mise en oeuvre éventuelle de régimes de prévoyance donnera lieu à information et consultation préalables du Comité d'Entreprise ou à défaut des Délégués du Personnel.

MF DP
 P.G.
 / H.D

ARTICLE 11 : Date d'application

La date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixé au premier jour du premier mois suivant celui de la publication de l'arrêté de son extension.

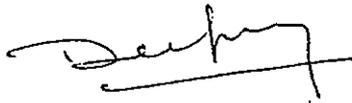
Les présentes dispositions figurent en annexe à l'Accord du 23 Janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Fait à Paris, le 23 Octobre 1987

CFDT



CGC



CFTC



FO

PROMATT



UNETT

