

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

AVENANT DU 4 OCTOBRE 2018
RELATIF À LA NOUVELLE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1950045M*
IDCC : 1580

Entre :

FFC,

D'une part, et

FNP FO ;

CFE-CGC Agro ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC : 1580) afin de prendre en compte la nouvelle classification professionnelle issue de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle.

En effet, ce dernier accord met en place un système de classification, mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant la reconnaissance du niveau des compétences des salariés, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le nouveau dispositif de la classification professionnelle des salariés ne comporte plus de coefficients hiérarchiques. C'est un dispositif conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons à l'intérieur de chacun de ces niveaux. Pour les cadres, le dispositif est adapté à leur cas spécifique.

Les niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- niveaux 1 à 3 : ouvriers et employés ;
- niveaux 4 à 6 : techniciens et agents de maîtrise ;
- positions 1 à 4 : cadres.

Le présent avenant a donc pour objet de remplacer, dans la convention collective, les dispositions qui se réfèrent à l'ancienne classification professionnelle par de nouvelles dispositions se référant à la

nouvelle classification prévue par l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle. Les annexes de la convention collective portant sur l'ancienne classification professionnelle sont remplacées par les annexes I et II de l'accord du 2 mars 2016 précité.

Article 1^{er}

Les articles 3.5, 3.13, 3.15, 4.1, 4.3, 4.4, 4.5, 4.9, 4.11, 4.12, 4.13, 5.1, 5.3 et 5.6 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants sont remplacés par de nouveaux articles 3.5, 3.13, 3.15, 4.1, 4.3, 4.4, 4.5, 4.9, 4.11, 4.12, 4.13, 5.1, 5.3 et 5.6 figurant en annexe I du présent avenant.

Article 2

Les annexes I à III de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants sont remplacées par les annexes I et II de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle dans l'industrie de la chaussure (IDCC 1580). Ces deux dernières annexes sont donc référencées annexes I et II de la convention collective précitée.

Article 3

Le présent avenant s'applique à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Fait à Paris, le 4 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>Apprentissage, formation professionnelle</p> <p>Article 3-5</p> <p>Il faut entendre par apprenti celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit à un chef d'entreprise et qui reçoit l'enseignement méthodique et complet d'un métier sous la responsabilité de l'employeur dans les conditions déterminées par le livre I, titre 1^{er}, du code du travail.</p> <p>Les salariés ayant suivi un stage de formation professionnelle et ayant obtenu le diplôme de fin de stage seront classés en 4^e catégorie – coefficient 155 – après une période d'adaptation qui ne pourra excéder trois mois.</p> <p>(1) L'objet de cet article a été repris dans le protocole d'accord du 28 mars 1991 sur la formation professionnelle.</p>	<p>Apprentissage, formation professionnelle</p> <p>Article 3-5</p> <p>Il faut entendre par apprenti celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit à un chef d'entreprise et qui reçoit l'enseignement méthodique et complet d'un métier sous la responsabilité de l'employeur dans les conditions déterminées par le livre I, titre 1^{er}, du code du travail.</p> <p>Les salariés ayant obtenu une certification professionnelle seront classés niveau 2, échelon 1 au minimum après une période d'adaptation qui ne pourra excéder trois mois.</p> <p>(1) L'objet de cet article a été repris dans le protocole d'accord du 28 mars 1991 sur la formation professionnelle.</p>
<p>Mutations temporaires</p> <p>Article 3-13</p> <p>Lorsqu'un ouvrier sera provisoirement affecté à un autre poste pour répondre à un besoin de l'établissement, il continuera à percevoir le même salaire que précédemment.</p> <p>Toutefois, lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il lui sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à sa nouvelle fonction.</p> <p>Dans le premier comme dans le second cas, sauf accord particulier entre les parties, la mutation ne devra pas excéder huit jours.</p>	<p>Mutations temporaires</p> <p>Article 3-13</p> <p>Lorsqu'un ouvrier sera provisoirement affecté à un autre emploi pour répondre à un besoin de l'établissement, il continuera à percevoir le même salaire que précédemment.</p> <p>Toutefois, lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il lui sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à sa nouvelle fonction.</p> <p>Dans le premier comme dans le second cas, sauf accord particulier entre les parties, la mutation ne devra pas excéder huit jours.</p>
<p>Indemnisation de la maladie</p> <p>Article 3-15 ⁽¹⁾</p> <p>En cas de maladie ou d'accidents (accidents du travail ou de trajet reconnus comme tels par la sécurité sociale), la maternité et les cures thermales étant exclues, dûment justifiés et constatés par un certificat médical et donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale, les ouvriers seront indemnisés dans les limites et conditions suivantes :</p> <p>1° Durée d'indemnisation</p> <p>Pour la période de douze mois consécutifs à partir du début d'une maladie ouvrant un crédit d'indemnisation, la durée totale d'indemnisation sera hors carence :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour les ouvriers dont le coefficient est inférieur à 170 : <ul style="list-style-type: none"> – de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinue de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession ; – de soixante jours calendaires, s'ils justifient d'une ancienneté de cinq ans dans l'entreprise ; – pour les ouvriers dont le coefficient est égal ou supérieur à 170 : <ul style="list-style-type: none"> – de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinue (de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession) ; 	<p>Indemnisation de la maladie</p> <p>Article 3-15 ⁽¹⁾</p> <p>En cas de maladie ou d'accidents (accidents du travail ou de trajet reconnus comme tels par la sécurité sociale), la maternité et les cures thermales étant exclues, dûment justifiés et constatés par un certificat médical et donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale, les ouvriers seront indemnisés dans les limites et conditions suivantes :</p> <p>1° Durée d'indemnisation</p> <p>Pour la période de douze mois consécutifs à partir du début d'une maladie ouvrant un crédit d'indemnisation, la durée totale d'indemnisation sera hors carence :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour les ouvriers de niveaux 1 et 2 : <ul style="list-style-type: none"> – de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinue de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession ; – de soixante jours calendaires, s'ils justifient d'une ancienneté de cinq ans dans l'entreprise ; – pour les ouvriers de niveau 3 : <ul style="list-style-type: none"> – de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinue (de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession) ;

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<ul style="list-style-type: none"> – de soixante jours calendaires s'ils justifient de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ; – de quatre-vingt-dix jours calendaires s'ils justifient de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise. <p>L'ancienneté est décomptée conformément aux dispositions de l'article 2-18.</p> <p>Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra pas dépasser, au cours de douze mois consécutifs, les chiffres fixés ci-dessus.</p> <p>2° Base d'indemnisation et calcul de l'indemnité</p> <p>A) Principes</p> <p>Les absences pour maladie sont indemnisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sur la base du salaire réel ; – selon l'horaire effectif normal de l'entreprise (sous réserve que les absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail) ; – sous déduction d'un délai de carence de trois jours. Toutefois, cette déduction ne sera pas appliquée : – dans le cas d'une hospitalisation immédiate de l'intéressé ; – lorsque le salarié n'a eu, au cours des douze mois précédents, aucune absence pour maladie ; – en cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à la suppression du délai de carence de la sécurité sociale. <p>B) Calcul de l'indemnité</p> <p>L'indemnité sera calculée de telle sorte que, pour le mois considéré, les ressources de l'intéressé atteignent le salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait continué de travailler sous déduction, au titre de la carence, du 1/10 de la rémunération brute qui aurait été perçue au cours du mois (sauf pour les accidents du travail et les maladies professionnelles).</p> <p>Le salaire effectif net est évalué sur la base du salaire horaire moyen gagné au cours du mois précédent l'arrêt de travail, à l'exception des primes à périodicité variable totalement indépendantes de la production et des libéralités aléatoires ou temporaires qui auraient été payées à l'intéressé au cours dudit mois. Il sera donc tenu compte <i>pro rata temporis</i> des primes à périodicité variable liées à la production qui seraient réglées au cours dudit mois.</p> <p>Il sera tenu compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des salaires effectivement gagnés pendant la période de travail ; – des prestations représentatives de salaires que les intéressés toucheront : <ol style="list-style-type: none"> a) de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour le non-respect de son règlement intérieur, elles seront réputées être servies intégralement). 	<ul style="list-style-type: none"> – de soixante jours calendaires s'ils justifient de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ; – de quatre-vingt-dix jours calendaires s'ils justifient de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise. <p>L'ancienneté est décomptée conformément aux dispositions de l'article 2-18.</p> <p>Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra pas dépasser, au cours de douze mois consécutifs, les chiffres fixés ci-dessus.</p> <p>2° Base d'indemnisation et calcul de l'indemnité</p> <p>A) Principes</p> <p>Les absences pour maladie sont indemnisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sur la base du salaire réel ; – selon l'horaire effectif normal de l'entreprise (sous réserve que les absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail) ; – sous déduction d'un délai de carence de trois jours. Toutefois, cette déduction ne sera pas appliquée : – dans le cas d'une hospitalisation immédiate de l'intéressé ; – lorsque le salarié n'a eu, au cours des douze mois précédents, aucune absence pour maladie ; – en cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à la suppression du délai de carence de la sécurité sociale. <p>B) Calcul de l'indemnité</p> <p>L'indemnité sera calculée de telle sorte que, pour le mois considéré, les ressources de l'intéressé atteignent le salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait continué de travailler sous déduction, au titre de la carence, du 1/10 de la rémunération brute qui aurait été perçue au cours du mois (sauf pour les accidents du travail et les maladies professionnelles).</p> <p>Le salaire effectif net est évalué sur la base du salaire horaire moyen gagné au cours du mois précédent l'arrêt de travail, à l'exception des primes à périodicité variable totalement indépendantes de la production et des libéralités aléatoires ou temporaires qui auraient été payées à l'intéressé au cours dudit mois. Il sera donc tenu compte <i>pro rata temporis</i> des primes à périodicité variable liées à la production qui seraient réglées au cours dudit mois.</p> <p>Il sera tenu compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des salaires effectivement gagnés pendant la période de travail ; – des prestations représentatives de salaires que les intéressés toucheront : <ol style="list-style-type: none"> a) de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour le non-respect de son règlement intérieur, elles seront réputées être servies intégralement).

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>b) des assurances accidents ⁽²⁾.</p> <p>c) de tout régime de prévoyance à la charge de l'employeur. Les autres régimes de prévoyance existants seront harmonisés conformément aux principes définis par le présent accord.</p> <p>d) des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance ⁽²⁾.</p> <p>Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par la présentation des relevés ou de bordereaux de paiement des organismes en cause.</p> <p>– du salaire maximum effectif net que l'intéressé aurait perçu s'il n'avait pas été malade.</p> <p>(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1^{er}).</p> <p>(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1^{er}).</p>	<p>b) des assurances accidents ⁽²⁾.</p> <p>c) de tout régime de prévoyance à la charge de l'employeur. Les autres régimes de prévoyance existants seront harmonisés conformément aux principes définis par le présent accord.</p> <p>d) des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance ⁽²⁾.</p> <p>Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par la présentation des relevés ou de bordereaux de paiement des organismes en cause.</p> <p>– du salaire maximum effectif net que l'intéressé aurait perçu s'il n'avait pas été malade.</p> <p>(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1^{er}).</p> <p>(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1^{er}).</p>
<p>Champ d'application</p> <p>Article 4-1</p> <p>Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) dont les emplois ou fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications de chacune de ces catégories de salariés figurant en annexe n° 2.</p>	<p>Champ d'application</p> <p>Article 4-1</p> <p>Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) dont les emplois ou fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications de chacune de ces catégories de salariés figurant en annexe 1.</p>
<p>Engagement, confirmation de situation</p> <p>Article 4-3</p> <p>1° Tout engagement sera confirmé par lettre stipulant obligatoirement :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la durée et les conditions de la période d'essai ; – la fonction occupée et le ou les lieux où elle s'exercera ; – la position et le coefficient hiérarchique correspondant dans la fonction occupée ; – les appointements sur la base de 39 heures par semaine, c'est-à-dire 169 heures par mois et, le cas échéant, les autres éléments de la rémunération ; – la référence à la convention collective et à la présente annexe. <p>Les dispositions qui précèdent n'excluent pas la possibilité d'inclure dans les contrats individuels d'autres dispositions à la condition expresse qu'aucune des conditions du contrat individuel ne soit désavantageuse par rapport à la convention ou en opposition avec elle.</p> <p>2° Toute modification de caractère individuel fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et l'intéressé disposera d'un délai maximum de quinze jours pour donner sa réponse.</p> <p>Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.</p> <p>Dans tous les cas, la classification de l'ETAM doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.</p>	<p>Engagement, confirmation de situation</p> <p>Article 4-3</p> <p>1° Tout engagement sera confirmé par lettre stipulant obligatoirement :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la durée et les conditions de la période d'essai ; – l'emploi occupé et le ou les lieux où il s'exercera ; – le niveau et l'échelon correspondant dans l'emploi occupé ; – les appointements sur la base de 39 heures par semaine, c'est-à-dire 169 heures par mois et, le cas échéant, les autres éléments de la rémunération ; – la référence à la convention collective et à la présente annexe. <p>Les dispositions qui précèdent n'excluent pas la possibilité d'inclure dans les contrats individuels d'autres dispositions à la condition expresse qu'aucune des conditions du contrat individuel ne soit désavantageuse par rapport à la convention ou en opposition avec elle.</p> <p>2° Toute modification de caractère individuel fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et l'intéressé disposera d'un délai maximum de quinze jours pour donner sa réponse.</p> <p>Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.</p> <p>Dans tous les cas, la classification de l'ETAM doit être conforme au nouvel emploi qui lui est confié.</p>

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>Période d'essai Article 4-4</p> <p>La durée de la période d'essai est fixée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 2 mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 ; – 3 mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200. <p>Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 2 mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 ; – 3 mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200. <p>Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.</p> <p>La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.</p> <p>Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 24 heures en deçà de 8 jours de présence ; – 48 heures dans les autres cas. <p>Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 1 jour ouvré en deçà de 8 jours de présence ; – 2 jours ouvrés entre 8 jours et 1 mois de présence ; – 2 semaines après 1 mois de présence ; – 1 mois après 3 mois de présence. <p>La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.</p> <p>Pendant la période d'essai, les parties se séparent sans indemnité d'aucune sorte.</p>	<p>Période d'essai Article 4-4</p> <p>La durée de la période d'essai est fixée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 2 mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ; – 3 mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6. <p>Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 2 mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ; – 3 mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6. <p>Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.</p> <p>La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.</p> <p>Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 24 heures en deçà de 8 jours de présence ; – 48 heures dans les autres cas. <p>Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 1 jour ouvré en deçà de 8 jours de présence ; – 2 jours ouvrés entre 8 jours et 1 mois de présence ; – 2 semaines après 1 mois de présence ; – 1 mois après 3 mois de présence. <p>La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.</p> <p>Pendant la période d'essai, les parties se séparent sans indemnité d'aucune sorte.</p>
<p>Rupture du contrat, préavis Article 4-5</p> <p>La dénonciation du contrat de travail, après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>Le préavis prendra effet à compter de la date de présentation de la lettre recommandée. Il s'entend sauf faute grave de l'une ou l'autre des parties.</p> <p>1° En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'ETAM, la durée du préavis est fixée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 170 ; – deux mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 170. <p>2° En cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle que celle-ci est définie à l'article 2-18 ci-dessus.</p> <p>a) Avant deux ans d'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 170 ; 	<p>Rupture du contrat, préavis Article 4-5</p> <p>La dénonciation du contrat de travail, après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>Le préavis prendra effet à compter de la date de présentation de la lettre recommandée. Il s'entend sauf faute grave de l'une ou l'autre des parties.</p> <p>1° En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'ETAM, la durée du préavis est fixée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ; – deux mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6. <p>2° En cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle que celle-ci est définie à l'article 2-18 ci-dessus.</p> <p>a) Avant deux ans d'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ;

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>– deux mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 170.</p> <p>b) À partir de deux ans d’ancienneté :</p> <p>– deux mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 ;</p> <p>– deux mois et demi pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200.</p> <p>3° En cas d’inobservation du préavis par l’une ou l’autre des parties, celle-ci devra à l’autre une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties. Toutefois, en cas de licenciement, lorsque l’ETAM sera dans l’obligation d’occuper immédiatement le nouvel emploi qu’il a trouvé et, s’il a accompli plus de la moitié de son préavis, il pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l’établissement sans avoir à payer l’indemnité pour inobservation de préavis prévue à l’alinéa précédent.</p> <p>4° Pour rechercher un emploi pendant la période de préavis, les ETAM licenciés seront autorisés à s’absenter pendant un nombre d’heures maxima de :</p> <p>Pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 170 :</p> <p>– 40 heures s’il est âgé de moins de cinquante ans au jour du licenciement ;</p> <p>– 50 heures s’il a cinquante ans ou plus au jour du licenciement.</p> <p>Ces crédits d’heures s’entendent pour la durée totale du préavis.</p> <p>Pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 170 :</p> <p>– 60 heures s’il est âgé de moins de cinquante ans au jour du licenciement ;</p> <p>– 80 heures s’il a cinquante ans ou plus au jour du licenciement.</p> <p>Ces crédits d’heures s’entendent pour la durée totale du préavis.</p> <p>Pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :</p> <p>– 50 heures par mois de préavis.</p> <p>Le jour du licenciement s’entend de la date de rupture effective du contrat de travail.</p> <p>Les droits sont acquis à raison de deux heures par jour ouvrable. À la demande de l’intéressé ces heures pourront être bloquées à la fin de chaque semaine, les heures non prises pendant une semaine étant reportées sur les semaines suivantes.</p> <p>Les heures pour une recherche d’emploi ne donnent pas lieu à une réduction d’appointments et les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.</p>	<p>– deux mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6.</p> <p>b) À partir de deux ans d’ancienneté :</p> <p>– deux mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM dont le niveau est 4 ;</p> <p>– deux mois et demi pour les TAM dont les niveaux sont de 5 à 6.</p> <p>3° En cas d’inobservation du préavis par l’une ou l’autre des parties, celle-ci devra à l’autre une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties. Toutefois, en cas de licenciement, lorsque l’ETAM sera dans l’obligation d’occuper immédiatement le nouvel emploi qu’il a trouvé et, s’il a accompli plus de la moitié de son préavis, il pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l’établissement sans avoir à payer l’indemnité pour inobservation de préavis prévue à l’alinéa précédent.</p> <p>4° Pour rechercher un emploi pendant la période de préavis, les ETAM licenciés seront autorisés à s’absenter pendant un nombre d’heures maxima de :</p> <p>Pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 :</p> <p>– 40 heures s’il est âgé de moins de cinquante ans au jour du licenciement ;</p> <p>– 50 heures s’il a cinquante ans ou plus au jour du licenciement.</p> <p>Ces crédits d’heures s’entendent pour la durée totale du préavis.</p> <p>Pour les TAM dont les niveaux sont 4 et 5 :</p> <p>– 60 heures s’il est âgé de moins de cinquante ans au jour du licenciement ;</p> <p>– 80 heures s’il a cinquante ans ou plus au jour du licenciement.</p> <p>Ces crédits d’heures s’entendent pour la durée totale du préavis.</p> <p>Pour les TAM dont le niveau est 6 :</p> <p>– 50 heures par mois de préavis.</p> <p>Le jour du licenciement s’entend de la date de rupture effective du contrat de travail.</p> <p>Les droits sont acquis à raison de deux heures par jour ouvrable. À la demande de l’intéressé ces heures pourront être bloquées à la fin de chaque semaine, les heures non prises pendant une semaine étant reportées sur les semaines suivantes.</p> <p>Les heures pour une recherche d’emploi ne donnent pas lieu à une réduction d’appointments et les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.</p>
<p>Paiement des appointments pendant les absences pour maladie ou accidents</p> <p>Article 4-9 ⁽¹⁾</p> <p>Après un an de présence continue dans l’entreprise, en cas de maladie ou d’accidents dûment justifiés, les ETAM percevront à dater de l’événement dans les</p>	<p>Paiement des appointments pendant les absences pour maladie ou accidents</p> <p>Article 4-9 ⁽¹⁾</p> <p>Après un an de présence continue dans l’entreprise, en cas de maladie ou d’accidents dûment justifiés, les ETAM percevront à dater de l’événement dans les</p>

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>conditions ci-dessous fixées en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, telle que cette ancienneté est définie à l'article 2-18 ci-dessus, les appointements qu'ils auraient perçus s'ils avaient travaillé.</p> <p>CATÉGORIES D'ETAM : Coefficient inférieur à 170 :</p> <p>Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – inférieure à 5 ans : 1 mois ; – égale/supérieure à 5 ans : 2 mois ; <p>CATÉGORIES D'ETAM : Coefficient égal ou supérieur à 170 :</p> <p>Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – inférieure à 5 ans : 2 mois ; – égale/supérieure à 5 ans : 3 mois ; <p>CATÉGORIES D'ETAM : Coefficient égal ou supérieur à 200 :</p> <p>Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – inférieure à 5 ans : 2 mois et demi ; – égale/supérieure à 5 ans : 3 mois et demi ; – égale/supérieure à 10 ans : 4 mois. <p>Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation de l'ETAM intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période de douze mois consécutifs, les chiffres fixés dans le tableau ci-dessus.</p> <p>Les appointements à payer pendant les absences susvisées s'entendent sous déduction de toutes les prestations nées de l'existence de son contrat avec l'entreprise que l'intéressé pourrait percevoir au titre de cette absence pour maladie ou accident.</p> <p>Les prestations susvisées devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'ETAM.</p> <p>L'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas, conduire au paiement d'une rémunération supérieure aux appointements auxquels l'ETAM intéressé a droit.</p> <p>(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord de l'annexe) (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1^{er}).</p>	<p>conditions ci-dessous fixées en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, telle que cette ancienneté est définie à l'article 2-18 ci-dessus, les appointements qu'ils auraient perçus s'ils avaient travaillé.</p> <p>CATÉGORIES D'EMPLOYES : niveaux de 1 à 3 :</p> <p>Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – inférieure à 5 ans : 1 mois ; – égale/supérieure à 5 ans : 2 mois ; <p>CATÉGORIES DE TAM : niveaux 4 et 5 :</p> <p>Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – inférieure à 5 ans : 2 mois ; – égale/supérieure à 5 ans : 3 mois ; <p>CATÉGORIES DE TAM : niveau 6 :</p> <p>Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – inférieure à 5 ans : 2 mois et demi ; – égale/supérieure à 5 ans : 3 mois et demi ; – égale/supérieure à 10 ans : 4 mois. <p>Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation de l'ETAM intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période de douze mois consécutifs, les chiffres fixés dans le tableau ci-dessus.</p> <p>Les appointements à payer pendant les absences susvisées s'entendent sous déduction de toutes les prestations nées de l'existence de son contrat avec l'entreprise que l'intéressé pourrait percevoir au titre de cette absence pour maladie ou accident.</p> <p>Les prestations susvisées devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'ETAM.</p> <p>L'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas, conduire au paiement d'une rémunération supérieure aux appointements auxquels l'ETAM intéressé a droit.</p> <p>(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord de l'annexe) (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1^{er}).</p>
<p>Appointements</p> <p>Article 4-11</p> <p>1. Les ETAM sont appointés exclusivement au mois.</p> <p>2. Les appointements minima sont attribués en fonction de leur classement dans les catégories, échelons ou postes définis dans la classification figurant dans l'annexe.</p> <p>Les appointements minima des ETAM sont fixés dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail.</p> <p>3. Les appointements minima sont les montants au-dessous desquels aucun ETAM adulte, c'est-à-dire âgé de 18 ans révolus ne pourra être rémunéré.</p> <p>Ils sont établis pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.</p>	<p>Appointements</p> <p>Article 4-11</p> <p>1. Les ETAM sont appointés exclusivement au mois.</p> <p>2. Les appointements minima sont attribués en fonction de leur classement dans les niveaux et échelons définis dans la classification figurant dans l'annexe I.</p> <p>Les appointements minima des ETAM sont fixés dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail.</p> <p>3. Les appointements minima sont les montants au-dessous desquels aucun ETAM adulte, c'est-à-dire âgé de 18 ans révolus ne pourra être rémunéré.</p> <p>Ils sont établis pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.</p>

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>4. Pour la comparaison des appointements effectifs avec minima, il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ; – des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ; – des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires. <p>5. L'établissement des rémunérations respectant les dispositions des paragraphes 2,3 et 4 ci-dessus peut se faire selon l'une ou l'autre des manières suivantes qui doivent être précisées par écrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – traitement mensuel qui tient compte de l'horaire de l'entreprise ou du service en partant d'un traitement mensuel correspondant à 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois et subissant les majorations légales pour heures supplémentaires, lesquelles doivent alors obligatoirement figurer sur le bulletin de paie conformément aux dispositions du code du travail ; – traitement mensuel forfaitaire comprenant les majorations pour heures supplémentaires en cas de mensualisation des heures supplémentaires, pour les entreprises dont la durée collective est supérieure à 35 heures par semaine. <p>6. La classification et le coefficient hiérarchique correspondant doivent figurer sur les bulletins de paie.</p>	<p>4. Pour la comparaison des appointements effectifs avec minima, il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ; – des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ; – des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires. <p>5. L'établissement des rémunérations respectant les dispositions des paragraphes 2,3 et 4 ci-dessus peut se faire selon l'une ou l'autre des manières suivantes qui doivent être précisées par écrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – traitement mensuel qui tient compte de l'horaire de l'entreprise ou du service en partant d'un traitement mensuel correspondant à 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois et subissant les majorations légales pour heures supplémentaires, lesquelles doivent alors obligatoirement figurer sur le bulletin de paie conformément aux dispositions du code du travail ; – traitement mensuel forfaitaire comprenant les majorations pour heures supplémentaires en cas de mensualisation des heures supplémentaires, pour les entreprises dont la durée collective est supérieure à 35 heures par semaine. <p>6. L'emploi, le niveau et l'échelon correspondant doivent figurer sur les bulletins de paie.</p>
<p>Indemnité et congédiement</p> <p>Article 4-12 ⁽¹⁾</p> <p>En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, il sera alloué aux ETAM, dans les conditions ci-après fixées, une indemnité de congédiement distincte du préavis.</p> <p>Pour y avoir droit, l'ETAM congédié doit remplir les conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Avoir été lié par un contrat de travail à durée indéterminée ; 2. Ne pas avoir commis de faute grave ; 3. Compter, au jour de son congédiement, 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus. <p>Le montant de l'indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :</p> <p>a) pour les catégories ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 : le montant de l'indemnité est égal à 1/5 de mois auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.</p> <p>Le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus est majoré de 20 % lorsque l'ETAM intéressé est âgé de 50 ans révolus au jour de la rupture effective du contrat de travail. Le montant total de l'indemnité, majoration comprise, ne peut pas être supérieur à 6 mois de salaire.</p>	<p>Indemnité et congédiement</p> <p>Article 4-12 ⁽¹⁾</p> <p>En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, il sera alloué aux ETAM, dans les conditions ci-après fixées, une indemnité de congédiement distincte du préavis.</p> <p>Pour y avoir droit, l'ETAM congédié doit remplir les conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Avoir été lié par un contrat de travail à durée indéterminée ; 2. Ne pas avoir commis de faute grave ; 3. Compter, au jour de son congédiement, 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus. <p>Le montant de l'indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :</p> <p>a) pour les catégories employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM de niveau 4 : le montant de l'indemnité est égal à 1/5 de mois auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.</p> <p>Le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus est majoré de 20 % lorsque l'ETAM intéressé est âgé de 50 ans révolus au jour de la rupture effective du contrat de travail. Le montant total de l'indemnité, majoration comprise, ne peut pas être supérieur à 6 mois de salaire.</p>

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>b) pour les catégories ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 2/10 de mois si l'intéressé a moins de 5 ans d'ancienneté ; – 3/10 de mois si l'intéressé a 5 ans d'ancienneté et plus, sans pouvoir être inférieur au montant de l'indemnité légale. <p>Le montant de l'indemnité est majoré :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de 25 % lorsque l'ETAM intéressé est âgé de 50 ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,5 mois de salaire ; – de 30 % lorsqu'il est âgé de 55 ans, le montant de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,8 mois de salaire. <p>Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels éventuels rentrent pour 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.</p> <p>(1) L'article 4.12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail (arrêté du 7 novembre 2013 - art. 1^{er}).</p>	<p>b) pour les catégories TAM dont les niveaux sont 5 et 6 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 2/10 de mois si l'intéressé a moins de 5 ans d'ancienneté ; – 3/10 de mois si l'intéressé a 5 ans d'ancienneté et plus, sans pouvoir être inférieur au montant de l'indemnité légale. <p>Le montant de l'indemnité est majoré :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de 25 % lorsque le TAM intéressé est âgé de 50 ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,5 mois de salaire ; – de 30 % lorsqu'il est âgé de 55 ans, le montant de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,8 mois de salaire. <p>Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels éventuels rentrent pour 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.</p> <p>(1) L'article 4.12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail (arrêté du 7 novembre 2013 - art. 1^{er}).</p>
<p>Départ ou mise à la mise à la retraite Article 4-13</p> <p>La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative de l'ETAM, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que l'ETAM a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.</p> <p>Si cette dénonciation est faite à l'initiative de l'ETAM, celui-ci devra respecter le délai-congé prévu à l'article 4.5.</p> <p>Si elle est le fait de l'entreprise, la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail devra être respectée.</p> <p>Lors de la cessation d'activité intervenant dans les circonstances ci-dessus, l'ETAM percevra une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus selon le barème suivant :</p> <p>a) pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ; – après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ; – après 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ; – après 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ; – après 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire. <p>b) pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – après 5 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ; – après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ; – après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ; – après 20 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ; – après 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ; 	<p>Départ ou mise à la mise à la retraite Article 4-13</p> <p>La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative de l'ETAM, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que l'ETAM a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.</p> <p>Si cette dénonciation est faite à l'initiative de l'ETAM, celui-ci devra respecter le délai-congé prévu à l'article 4.5.</p> <p>Si elle est le fait de l'entreprise, la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail devra être respectée.</p> <p>Lors de la cessation d'activité intervenant dans les circonstances ci-dessus, l'ETAM percevra une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus selon le barème suivant :</p> <p>a) pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM de niveau 4 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ; – après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ; – après 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ; – après 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ; – après 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire. <p>b) pour les TAM dont les niveaux sont 5 et 6 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – après 5 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ; – après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ; – après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ; – après 20 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ; – après 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>– après 30 ans d’ancienneté : 4 mois de salaire ; – après 35 ans d’ancienneté : 5 mois de salaire. Étant toutefois précisé que :</p> <p>– si la dénonciation du contrat a été faite à l’initiative de l’ETAM, cette indemnité ne sera due que si l’intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ; – si la dénonciation a été le fait de l’entreprise, le montant de l’indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l’indemnité résultant de l’application des dispositions de l’article L. 1237-7 du code du travail.</p> <p>Les appointements servant de base au calcul de l’indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels rentrent pour le 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.</p>	<p>– après 30 ans d’ancienneté : 4 mois de salaire ; – après 35 ans d’ancienneté : 5 mois de salaire. Étant toutefois précisé que :</p> <p>– si la dénonciation du contrat a été faite à l’initiative de l’ETAM, cette indemnité ne sera due que si l’intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ; – si la dénonciation a été le fait de l’entreprise, le montant de l’indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l’indemnité résultant de l’application des dispositions de l’article L. 1237-7 du code du travail.</p> <p>Les appointements servant de base au calcul de l’indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels rentrent pour le 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.</p>
<p>Article 5-1</p> <p>Les dispositions du présent chapitre s’appliquent aux cadres dont les emplois et fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications figurant en annexe n° 3.</p>	<p>Article 5-1</p> <p>Les dispositions du présent chapitre s’appliquent aux cadres dont les emplois et fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications figurant en annexe n° 2.</p>
<p>Engagement</p> <p>Article 5-3</p> <p>Tout engagement d’un cadre sera confirmé par lettre stipulant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la référence à la présente annexe ; – la durée et les conditions de la période d’essai ; – la fonction occupée et les lieux où elle s’exercera ; – la position et le coefficient hiérarchique correspondant à la fonction occupée ; – la rémunération, ses modalités et notamment l’horaire exigé ; – les autres clauses particulières éventuelles. <p>Un exemplaire de la présente annexe devra être remis à l’intéressé.</p> <p>Le cadre accusera réception de la lettre d’engagement pour accord dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, si l’intéressé est entré en fonction, il sera censé avoir donné un accord tacite sur les conditions fixées par la lettre d’engagement.</p> <p>L’engagement se fera sous réserve des résultats de la visite médicale obligatoire du travail.</p>	<p>Engagement</p> <p>Article 5-3</p> <p>Tout engagement d’un cadre sera confirmé par lettre stipulant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la référence à la présente annexe ; – la durée et les conditions de la période d’essai ; – l’emploi occupé et les lieux où il s’exercera ; – la position et l’échelon correspondant à l’emploi occupé ; – la rémunération, ses modalités et notamment l’horaire exigé ; – les autres clauses particulières éventuelles. <p>Un exemplaire de la présente annexe devra être remis à l’intéressé.</p> <p>Le cadre accusera réception de la lettre d’engagement pour accord dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, si l’intéressé est entré en fonction, il sera censé avoir donné un accord tacite sur les conditions fixées par la lettre d’engagement.</p> <p>L’engagement se fera sous réserve des résultats de la visite médicale obligatoire du travail.</p>
<p>Remplacements</p> <p>Article 5-6</p> <p>Le cadre qui remplace temporairement un cadre d’une position supérieure à la sienne (cas de congés payés, courte maladie, accidents, repos hebdomadaire) ne peut prétendre, pendant une période de trois mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu’il remplace.</p> <p>Au-delà de cette durée, le cadre percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilités qui sera préalablement établie en accord avec les parties. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement sans qu’il puisse arguer de la clause des avantages acquis.</p>	<p>Remplacements</p> <p>Article 5-6</p> <p>Le cadre qui remplace temporairement un cadre d’une position supérieure à la sienne (cas de congés payés, courte maladie, accidents, repos hebdomadaire) ne peut prétendre, pendant une période de trois mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu’il remplace.</p> <p>Au-delà de cette durée, le cadre percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilités qui sera préalablement établie en accord avec les parties. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement sans qu’il puisse arguer de la clause des avantages acquis.</p>

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.</p> <p>Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion.</p> <p>Le fait pour un agent de maîtrise ou tout autre salarié de remplacer temporairement un cadre n'implique pas sa promotion dans la catégorie des cadres. Si ce remplacement dure plus de trois mois, celui-ci percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui sera préalablement établie en accord entre les parties.</p>	<p>Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.</p> <p>Le remplacement effectué dans un emploi de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion.</p> <p>Le fait pour un agent de maîtrise ou tout autre salarié de remplacer temporairement un cadre n'implique pas sa promotion dans la catégorie des cadres. Si ce remplacement dure plus de trois mois, celui-ci percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui sera préalablement établie en accord entre les parties.</p>