

# **Annexe II « AGENTS D'ENCADREMENT ET TECHNICIENS »**

**Convention du 26 février 1963**

Etendu par arrêté du 4 février 1964

Modifié par avenant n°62 du 10 janvier 2001, étendu par  
arrêté du 29 avril 2002

## **ANNEXE II – « AGENTS D'ENCADREMENT ET TECHNICIENS »**

### **Article 1 – Objet**

La présente convention annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 41 de la convention collective nationale, les conditions particulières de travail des agents d'encadrement et des techniciens occupés dans les entreprises visées par cette convention.

### **Article 2 - Classifications, coefficients hiérarchiques et rémunérations**

a) Les agents d'encadrement et techniciens visés par la présente convention annexe sont classés par référence à l'annexe IV « Classifications ».

b) Les salaires minima mensuels comprennent tous les éléments formant le salaire à l'exception :

- des primes de rendement ;
- des majorations relatives au travail du dimanche, de nuit, des jours fériés ;
- des indemnités, conventionnelles ou non, ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des gratifications à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

### **Article 3 – Période d'essai**

La durée de la période d'essai est de 1 mois.

Toutefois, pour les fonctions présentant des difficultés particulières, cette période peut être, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, prolongée d'une durée égale.

En cas de prolongation, un préavis réciproque de 1 semaine est observé, sauf faute grave, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation.

### **Article 4 – Promotion**

Les agents d'encadrement et techniciens peuvent demander à passer, lorsqu'il existe, l'examen d'accès à une qualification supérieure ou, s'il n'en existe pas, à effectuer la période d'essai correspondant au nouvel emploi dont les modalités sont établies à cet effet.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

A compétence et aptitudes égales, il est fait appel en priorité au personnel ayant déjà effectué un remplacement provisoire dans le poste.

### **Article 5 – Durée du travail et heures supplémentaires**

Les dispositions légales relatives à la durée du travail et aux majorations d'heures supplémentaires s'appliquent aux agents d'encadrement et techniciens.

Les appointements des agents d'encadrement et techniciens sont établis soit comme pour les autres catégories de personnel au régime d'appointements mensuels en fonction de l'horaire qu'ils effectuent, soit par forfait incluant notamment les variations dues à des heures supplémentaires ou à des horaires spéciaux.

### **Article 6 – Travail du dimanche et de nuit**

Les heures de travail effectuées le dimanche et prévues par l'horaire de travail bénéficient d'une majoration de 25 %.

Les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures sont majorées de 50 %.

Ces majorations s'ajoutent aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires et sont calculées sur le même salaire de base que celles-ci.

### **Article 7 – Indemnité de panier**

Les agents d'encadrement et techniciens effectuant au moins 4 heures de travail pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est fixé par voie d'avenant.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié est seul appliqué.

### **Article 8 – Temps de repas**

Les agents d'encadrement et techniciens qui ne pourraient aux heures normales des repas bénéficier d'un temps d'arrêt supérieur à 30 minutes sont considérés comme ayant travaillé sans interruption.

### Article 9 – Prime d'ancienneté

Il est attribué aux agents d'encadrement et techniciens une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle qu'elle est définie à l'article 35 de la convention collective nationale

A l'issue de chaque année d'ancienneté, le montant de cette prime ne peut être inférieur au produit du nombre d'années d'ancienneté par 1 % des appointements minimaux correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé dans l'entreprise, l'application de cette règle étant limitée aux 15 premières années d'ancienneté.

### Article 10 – Accident, maladie - Accident du travail, maladie professionnelle

#### a) Accident, maladie

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées par l'intéressé dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, ne peuvent être la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

Toutefois, le contrat peut être rompu si l'employeur est obligé de procéder au remplacement de l'intéressé et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

La notification de la rupture de travail est faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne peut cependant être procédé à cette notification tant que l'intéressé n'a pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein traitement.

En cas d'incapacité permanente partielle, les dispositions des premiers et deuxième alinéas des articles 14 et 15 des clauses générales de la présente convention sont applicables.

L'employeur doit verser à l'agent d'encadrement ou au technicien dont le contrat se trouve rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le préavis. L'intéressé perçoit en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité prévue à l'article 20 de la convention collective principale à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficie pendant un délai de 1 an, à compter de cette rupture, d'un droit de préférence au réengagement.

#### b) Accident du travail, maladie professionnelle

L'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue légalement, subi ou contractée dans l'entreprise ne peut être la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

#### c) Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux autres causes de rupture du contrat de travail.

### Article 11 – Préavis

Après la période d'essai, la durée du préavis, sauf cas de force majeure ou de faute grave, est fixée à :

- 1 mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié ;
- 1 mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur si le salarié justifie d'une ancienneté de moins de 2 ans ;
- 2 mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans.

L'inobservation du préavis par l'employeur ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que l'agent d'encadrement ou le technicien aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Dans le cas d'inobservation du préavis par le salarié et sauf cas de licenciement collectif, l'agent d'encadrement ou le technicien doit à l'employeur une indemnité calculée pour le temps restant à courir sur la base du salaire forfaitaire mensuel. En cas de licenciement, autre que collectif, l'agent d'encadrement ou le technicien licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Pendant la période de préavis, les agents d'encadrement et techniciens sont autorisés à s'absenter pendant 50 heures, à raison de 2 heures par jour, pour rechercher un emploi. L'utilisation de ces 50 heures est fixée d'un commun accord. Dans la mesure où ses recherches le nécessitent, l'intéressé peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures. A défaut d'accord, chaque partie choisit, à tour de rôle, les jours et heures où l'absence a lieu. A partir du moment où il a trouvé un emploi, l'agent d'encadrement ou le technicien ne peut plus se prévaloir des présentes dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

### Article 12 – Départ en retraite

Accord du 13 avril 2005

L'âge normal de la cessation de service est fixé à 65 ans, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre 1er du titre V du livre III du code de la sécurité sociale.

L'agent d'encadrement ou le technicien prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur à 65 ans reçoit une indemnité de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base d'un 6<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée en référence à la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Toutefois l'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser la valeur de 5 mois d'appointements.

Dans le cas où un agent d'encadrement ou un technicien ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise prendrait sa retraite à son initiative, à un âge compris entre 60 et 65 ans, il reçoit l'indemnité prévue ci-dessus.

### **Article 13 - Clause de non-concurrence**

L'employeur a la faculté de prévoir qu'un agent d'encadrement ou un technicien qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente. Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de 6 mois et doit faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à la moitié de la moyenne mensuelle du traitement de l'agent d'encadrement ou du technicien au cours de ses 3 derniers mois de présence dans l'établissement.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant l'agent d'encadrement ou technicien de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification du préavis, ou en cas de non-observation du préavis, dans les 8 jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Cette clause n'est pas applicable en cas de licenciement collectif provoqué par une réduction permanente d'activité de l'entreprise résultant de facteurs extérieurs à celle-ci et si ce licenciement affecte au minimum 20 % de l'effectif total de l'entreprise.

### **Article 14 - Date d'application et d'actualisation**

La présente convention annexe a pris effet le 1er mars 1963. Elle a fait l'objet d'une actualisation et d'une remise en forme publiée en annexe à l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001.

### **Article 15 - Dépôt de la convention**

La présente convention annexe, signée le 26 février 1963, a fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine et d'une extension par arrêté du 10 janvier 1964 publiée au Journal officiel du 21 janvier 1964, dans les conditions prévues par le code du travail. Les avenants à la présente convention annexe font l'objet d'un dépôt et d'une extension dans les conditions prévues par le code du travail.