

## **TITRE TROIS**

# **RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article Treize - Dénonciation du contrat de travail** (Modifié par avenant n°7 du 5 juillet 1991)

Toute résiliation du contrat de travail implique de part et d'autre un préavis, sauf cas de faute lourde, de faute grave ou de force majeure.

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la dénonciation du contrat. Si nécessaire, cette disposition devra être adaptée dans le cas particulier des salariés à l'étranger.

La lettre de résiliation du contrat de travail se référera, s'il y a lieu, aux stipulations du contrat de travail ou de toute autre pièce faisant état de clauses particulières. Elle rappellera la fonction exercée dans l'entreprise par le salarié et la durée du préavis qui lui est applicable en vertu de son contrat ou de la présente Convention.

Tout salarié licencié, quels que soient son ancienneté, la taille de l'entreprise et le motif du licenciement, sera convoqué par l'employeur à un entretien préalable.

La convocation à cet entretien sera effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge indiquant l'objet de la convocation et rappelant que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par une personne extérieure inscrite sur une liste établie par le Préfet quand il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise.

Seuls seront exclus du champ d'application de l'entretien préalable, les salariés inclus dans un projet de licenciement économique concernant dix salariés et plus dans la même période de 30 jours, ce licenciement faisant l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Le licenciement du salarié est notifié selon les modalités prévues au second alinéa du présent article.

### **Article Quatorze - Préavis pendant la période d'essai** (Modifié par avenant n°7 du 5 juillet 1991)

Au cours de cette période, les deux parties peuvent se séparer avec un préavis d'une journée de travail pendant le premier mois. Après le premier mois, le temps de préavis réciproque sera d'une semaine par mois complet passé dans l'entreprise.

Le préavis donne droit au salarié de s'absenter pour la recherche d'un emploi dans les conditions fixées à l'article 16.

Le salarié sera payé au prorata du temps passé pendant la période d'essai.

### **Article Quinze E.T.A.M. - Préavis en dehors de la période d'essai** (Complété par avenant n°7 du 5 juillet 1991)

La durée du préavis, dite aussi "délai-congé", est d'un mois, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat, sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure.

Après deux ans d'ancienneté, la durée du préavis ne doit pas être inférieure à deux mois.

Le préavis n'est pas dû en cas de faute grave ou lourde du salarié.

Pour les E.T.A.M. classés aux coefficients hiérarchiques conventionnels 400, 450 et 500 le préavis réciproque sera de deux mois quelle que soit leur ancienneté acquise.

## **Article Quinze - I.C. - Préavis en dehors de la période d'essai** (Complété par avenant n°7 du 5 juillet 1991)

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis, dite aussi "délai-congé", est de trois mois quelle que soit la partie qui dénonce le contrat.

Le préavis n'est pas dû en cas de faute grave ou lourde du salarié.

## **Article Seize - Absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis** (Modifié par avenant n°7 du 5 juillet 1991)

- a - Pendant la période d'essai, la durée des absences autorisées pour la recherche d'emploi doit être calculée sur la base de deux heures pour chaque jour ouvré compté entre la date de démission ou de licenciement, d'une part, et la fin de l'activité du salarié dans l'entreprise, d'autre part.
- b - En dehors de la période d'essai, pendant la durée conventionnelle ou contractuelle du préavis, les salariés ont le droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant six jours ouvrés par mois, pris chaque mois en une ou plusieurs fois, en principe par demi-journée. Les heures d'absence seront fixées moitié au gré de l'employeur et moitié au gré du salarié moyennant avis réciproque. Une attention particulière sera portée aux salariés licenciés pour raison économique.
- c - ETAM et IC

Dans les deux cas, il est spécifié que ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération pour les salariés licenciés. En revanche, les heures d'absences pour recherche d'emploi des salariés démissionnaires ne donnent pas lieu à rémunération. En outre, aucune indemnité particulière n'est due au salarié licencié qui n'utilise pas ces heures d'absences pour recherche d'emploi.

C.E.

Dans les deux cas, il est spécifié que ces absences ne donnent pas lieu à réduction du minimum garanti pour les chargés d'enquête licenciés.

En revanche, les heures d'absence pour recherche d'emploi des chargés d'enquête démissionnaires ne donnent pas lieu à rémunération.

En outre, aucune indemnité particulière n'est due au chargé d'enquête licencié qui n'utilise pas ses possibilités d'absence.

### **cf. Rubrique Avis d'Interprétation**

## **Article Dix-sept - Indemnité compensatrice de préavis** (Modifié par avenant n°7 du 5 juillet 1991)

Sauf accord contraire entre les parties, et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir : cette rémunération comprendra tous les éléments contractuels du salaire.

En cas de licenciement, le salarié pourra quitter son emploi dès qu'il sera pourvu d'une nouvelle place. Dans ce cas, il n'aura droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, qu'à la rémunération correspondant à la durée de la période de préavis effectivement travaillée.

De même, l'employeur pourra exiger le départ immédiat du salarié licencié. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de préavis comme fixée ci-dessus, ainsi que toute indemnité éventuellement due à l'intéressé en application de la présente Convention et de son contrat personnel, seront payées immédiatement en totalité, à la demande du salarié.

## **Article Dix-huit - Indemnité de licenciement - Conditions d'attribution** (Complété par avenant n°7 du 5 juillet 1991)

Il est attribué à tout salarié licencié, justifiant d'au moins deux années d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité éventuelle de préavis.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due dans le cas où le licenciement est intervenu pour faute grave ou lourde

Cette indemnité sera réduite d'un tiers lorsque le salarié sera pourvu par l'employeur, avant la fin de la période de préavis, d'un emploi équivalent et accepté par l'intéressé, en dehors de l'entreprise. Ce tiers restant sera versé à l'intéressé si la période d'essai dans le nouvel emploi reste sans suite.

## **Article Dix-neuf - E.T.A.M.- Montant de l'indemnité de licenciement** (Complété par avenant n°7 du 5 juillet 1991 et modifié par avenant n°18 du 25 janvier 1996)

L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

- Pour une ancienneté acquise entre deux ans et vingt ans : 0,25 mois par année de présence,
- A partir de vingt ans d'ancienneté : 0,30 mois par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de dix mois.

Le mois de rémunération s'entend dans le cas particulier comme le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, cette rémunération incluant les primes prévues par les contrats de travail individuels et excluant les majorations pour heures supplémentaires au-delà de l'horaire normal de l'entreprise et les majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou un détachement. Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

En cas d'engagements successifs et de prise en compte de l'ancienneté dans les conditions prévues à l'article 12, l'indemnité de licenciement qui aura pu être perçue à l'occasion d'un licenciement antérieur est déductible de l'indemnité de licenciement prévue par le présent article.

## **Article Dix-neuf I.C. - Montant de l'indemnité de licenciement** (Complété par avenant n°7 du 5 juillet 1991 et modifié par avenant n°18 du 25 janvier 1996)

L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

Après deux ans d'ancienneté, un tiers de mois par année de présence de l'ingénieur ou du cadre, sans pouvoir excéder un plafond de douze mois.

Le mois de rémunération s'entend dans le cas particulier comme le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, cette rémunération incluant les primes prévues par les contrats de travail individuels et excluant les majorations pour heures supplémentaires au-delà de l'horaire normal de l'entreprise et les majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou un détachement. Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

En cas d'engagements successifs et de prise en compte de l'ancienneté dans les conditions prévues à l'article 12, l'indemnité de licenciement qui aura pu être perçue à l'occasion d'un licenciement antérieur est déductible de l'indemnité de licenciement prévue par le présent article.

## **Article Vingt - Départ en retraite et mise à la retraite**

**(Modifié par avenants n°7 du 5 juillet 1991, n°17 d u 28 septembre 1995 et n°28 du 28 avril 2004)**

### 1 - Mise à la retraite

L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail en procédant à la mise à la retraite de salariés âgés de plus de 60 ans, dès lors que ceux-ci, lors de leur départ de l'entreprise, remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein du régime d'assurance vieillesse.

En contrepartie, l'employeur s'engage à procéder dans les 6 mois précédant ou suivant la notification de la mise à la retraite, à une embauche compensatrice en contrat à durée indéterminée pour la mise à la retraite de deux salariés âgés de 60 à 65 ans.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité de mise à la retraite est calculé dans les conditions prévues à l'article 22 de la convention collective, en prenant pour acquis l'ancienneté que le salarié aurait obtenue à 65 ans, quel que soit son âge lors de sa mise à la retraite entre 60 et 65 ans.

L'employeur qui désire mettre un salarié à la retraite devra lui notifier son intention de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de quatre mois. Le contrat de travail prendra fin dans tous les cas à la fin d'un mois civil.

Si l'employeur ne procède pas à cette notification, le contrat de travail se poursuit jusqu'à ce que cette notification soit effectuée avec le même préavis que celui fixé à l'alinéa précédent.

### 2 - Départ à la retraite

Le salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à la retraite. Il doit alors respecter le préavis suivant :

- un mois s'il a entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ;
- deux mois, s'il a au moins 2 ans d'ancienneté.

### 3 - La résiliation du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans les conditions fixées aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus, ne donne pas lieu à attribution d'heures d'absences pour recherche d'emploi.

## **Article Vingt-et-un - Régime de retraite**

**(Modifié par avenant n°19 du 27 mars 1997)**

### 1 - Régime de retraite complémentaire ETAM et Cadres

Les employeurs doivent obligatoirement adhérer pour leurs salariés à une caisse de retraite affiliée à l'ARRCO.

La cotisation portera sur la totalité des appointements pour les ETAM dans la limite du plafond fixé par l'ARRCO et sur la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale pour les cadres. Le taux contractuel ne pourra être inférieur au taux minimum fixé par l'ARRCO.

Conformément à la délibération AGIRC du 16 juin 1988 annexée à la présente Convention Collective (*cf. annexe 10-1*), les ETAM inscrits aux articles 4bis et 36 du régime de retraite et de prévoyance des cadres institué par la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947 ne sont pas visés par cet article pour la part de salaire excédant le plafond de la Sécurité Sociale.

## 2 - Régime de retraite des Cadres

Les employeurs doivent obligatoirement adhérer à une institution de retraite de leur choix affiliée à l'AGIRC pour les ingénieurs et cadres de leur entreprise.

Le fait pour un ETAM d'être affilié à une caisse de retraite des cadres au titre des articles 4bis et 36 n'entraîne pas l'application des clauses conventionnelles "Ingénieurs et Cadres".

### **Article Vingt-deux E.T.A.M. et I.C. - Indemnité de départ en retraite** (Complété par avenants n°3 du 30 mai 1989 et n°28 d u 28 avril 2004)

Une indemnité de départ en retraite est accordée au salarié dont le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article 20.

Le montant de cette indemnité est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ en retraite :

- à cinq ans révolus, un mois, plus, à partir de la sixième année, un cinquième de mois par année d'ancienneté supplémentaire.

Le mois de rémunération s'entend, dans le cas particulier, comme le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, le salaire mensuel étant compté sans primes ni gratifications, ni majoration pour heures supplémentaires au-delà de l'horaire normal, ni majoration de salaire ou indemnité liée à un déplacement ou à un détachement<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L122-14-13 du Code du Travail (arrêté du 13 avril 1988)