**Proposition de réponses types pour**

**les conventions collectives locales de la métallurgie**

Les conventions collectives locales conclus dans la métallurgie sont pour une grande majorité rédigés sur les mêmes modèles. Dans un souci d’harmonisation et pour faciliter la saisie des contributions, le présent document vous propose des réponses types. Elles rassemblent les réponses les plus communes. Pour certaines, il conviendra de :

* Adapter le contenu en fonction de l’accord collectif. Exemple pour la question sur la clause de non-concurrence, les dispositions conventionnelles peuvent prévoir un montant différent pour la contrepartie financière ;
* La remplacer par une réponse adaptée, lorsqu’elle ne correspond pas aux dispositions conventionnelles de l’accord concerné.

Les réponses types tiennent compte de la nouvelle formulation des questions. (Dans le présent document, les questions sont retranscrites dans leur formulation d’origine.)

Dans tous les cas, il est important de toujours préciser les références juridiques (numéro des articles de l’accord), le cas échéant en précisant « Avenant Mensuels » ou autre.

Important : il n’est pas demandé aux contributeurs qui ont déjà rédigé leurs réponses de les modifier pour tenir compte de la formulation retenue dans les réponses types.

…………………………………………………..

**1. Si un poste se libère ou est créé dans mon entreprise, mon employeur devra-t-il m'en informer voire me le proposer en priorité ?**

En cas de de poste créé ou libre, la convention collective prévoit que l'employeur doit faire appel de préférence aux salariés travaillant déjà dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. Aucune information des salariés n'est prévue.

En cas de promotion, le salarié peut être soumis à la période d'essai prévue pour le poste. Si cet essai n'est pas satisfaisant, le salarié réintègre son ancien poste ou un emploi équivalent. Cette réintégration n'est pas considérée comme une rétrogradation.

**3. Quelle est la durée de ma période d'essai ?**

Version 1 :

Les durées de la période d'essai prévues par la convention collective ont été fixées par un avenant\* conclu après le 26 juin 2008.

Pour les salariés en CDI, la durée maximale de la période d'essai est égale à :

* Salariés aux niveaux I et II (coefficients de 140 à 190) : 2 mois ;
* Salariés au niveau III (coefficients de 215 à 240) : 2 mois pour la période d'essai initiale, 1 mois pour la période d'essai renouvelée (donc 3 mois au total) ;
* Salariés au niveau IV (coefficients de 255 à 285) : 3 mois pour la période d'essai initiale, 1 mois pour la période d'essai renouvelée (donc 4 mois au total) ;
* Salariés au niveau V (coefficients de 305 à 395) : 3 mois pour la période d'essai initiale, 2 mois pour la période d'essai renouvelée (donc 5 mois au total).

\**L'avenant a été conclu le 21 septembre 2015.*

Version 2 :

Les durées de la période d'essai ont été fixées par une convention collective conclue avant le 26 juin 2008.

Pour les salariés en CDI, la durée maximale de la période d'essai est égale à :

* Salariés au niveau I (coefficients de 140 à 155) : 2 semaines pour la période d'essai initiale, 2 semaines pour la période d'essai renouvelée (donc 4 semaines au total) ;
* Salariés aux niveaux II et III (coefficients de 170 à 240) : 1 mois ;
* Salariés au niveau IV (coefficients de 255 à 285) : 2 mois ;
* Salariés au niveau V (coefficients de 305 à 395) : 3 mois.

**4. Ma période d'essai peut-elle être renouvelée ?**

Pour les salariés en CDI ayant un coefficient entre 140 et 190, la période d'essai ne peut pas être renouvelée.

Pour les salariés en CDI ayant un coefficient entre 215 et 365, la période d'essai peut être renouvelée une fois.

**5. Quelle est la durée maximale de ma période d'essai ?**

*Voir la question 3*

**6. Je tombe malade pendant ma période d'essai : mon arrêt maladie reporte-t-il la fin de ma période d'essai ?**

La convention collective ne prévoit rien sur ce point.

**7. J'ai commencé à travailler sans signer de contrat de travail, est-ce normal ?**

L’employeur doit confirmer l’embauche par écrit, au plus tard à la fin de la période d’essai, en remettant au salarié une lettre qui précise les conditions d'engagement.

**8. Quelles informations doivent figurer dans mon contrat de travail ou ma lettre d'engagement ?**

L’employeur doit confirmer l’embauche par écrit en remettant au salarié une lettre qui précise :

* l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification,
* la rémunération minimale garantie dudit emploi (base durée légale de travail),
* la rémunération réelle,
* le, ou les lieux où cet emploi doit être exercé.

Pour les agents de maîtrise d'atelier et les administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V, la lettre précise :

* éventuellement la période d'essai ;
* l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique ;
* la ressource garantie dudit emploi (base 39 heures) ;
* les appointements réels ;
* éventuellement l'énumération des avantages en nature;
* les éléments constitutifs de l'organisation du travail ;
* le lieu où l'emploi sera exercé ;
* la convention collective.

**9. Mon patron peut-il m'embaucher dans le cadre du CDI de chantier ou d'opération ?**

Les entreprises dans la branche de la Métallurgie peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération jusqu'au 23 décembre 2021.

Toutefois, la conclusion du contrat ne doit pas conduire à porter, au moment où il est conclu, le nombre total de ce type de contrat à plus de :

* 10 % de l’effectif de l’entreprise, dans les entreprises comptant entre 50 et moins de 1000 salariés ;
* 5 % de l’effectif dans celles comptant au moins 1000 salariés.

*Références juridiques : Accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat de chantier ou d’opération*

**10. Quelles sont les modalités et contreparties prévues dans ma branche concernant la clause de non-concurrence ?**

La convention collective encadre les conditions de la clause de non-concurrence.

1. Conditions de la clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence a une durée maximale de 2 ans. Les modalités de la clause de non-concurrence sont précisées dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Pendant l'application de la clause, la contrepartie financière versée au salarié est une indemnité mensuelle égale aux 4/10ème de la moyenne mensuelle du salaire mensuel au cours des 3 derniers mois de présence dans l'établissement.

Pour les salariés classés agents de maitrise d'atelier, administratifs et techniciens niveau IV ou V, cette indemnité est égale à 6/10ème de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

2. Renonciation par l'employeur à l'application de la clause de non-concurrence

L’employeur peut libérer le salarié de la clause de non-concurrence, à condition d'en informer le salarié par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

En cas de rupture conventionnelle, l'employeur doit le mentionner dans la convention de rupture conventionnelle.

Dans ce cas, l’indemnité n’est pas versée.

**11. Combien de fois mon contrat peut être renouvelé ?**

Le nombre de renouvellements du CDD et du contrat de travail temporaire (intérim) est celui prévu par le code du travail.

*Références juridiques : Accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire dans la métallurgie*

**12. Quelle est la durée maximale de mon CDD ?**

La durée maximale du CDD et du contrat de travail temporaire (intérim) est celle prévue par le code du travail.

*Références juridiques : Accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire dans la métallurgie*

**13. Mon employeur doit-il respecter un certain délai entre 2 CDD (délai de carence) ? Si oui, comment dois-je le calculer ?**

Le délai de carence entre deux CDD est égal au quart de la durée du premier CDD, incluant son ou ses renouvellements. La durée du contrat et le délai de carence sont appréciés en jours calendaires.

La durée du délai de carence est de 21 jours maximum.

Le délai de carence n'est pas applicable si l’un des deux contrats est conclu dans l’un des cas suivants :

* remplacement d'un salarié absent,
* accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
* exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
* emplois à caractère saisonnier,
* remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale,
* au titre de dispositions légales, destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi.

*Références juridiques : Accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire dans la métallurgie, article 1*

**14. Dans le cadre d'un CDD, quel est le montant de l'indemnité de fin de contrat, comment se calcule-t-elle ?**

La convention collective ne prévoit rien sur ce point.

**15. Mon patron peut-il m'embaucher en CDD d'usage ?**

L'activité des sociétés de la branche ne figure pas dans la liste des secteurs d'activité prévue par la loi (article D. 1242-1 du code du travail) permettant le recours à un CDD d'usage. La convention collective ne comporte aucune disposition à ce sujet. L'entreprise ne peut pas embaucher des salariés en CDD d'usage.

**16. Combien de fois mon contrat de travail temporaire peut-il être renouvelé et quelle est la durée maximale de mon contrat de travail temporaire ?**

La durée maximale du contrat de travail temporaire (intérim) est celle prévue par le code du travail.

*Références juridiques : Accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire dans la métallurgie*

**17. Mon employeur doit-il respecter un certain délai entre 2 contrats de travail temporaire (délai de carence) ? Si oui, comment dois-je le calculer ?**

Le délai de carence entre deux contrats de mission (intérim) est égal au quart de la durée du premier contrat, incluant son ou ses renouvellements. La durée du délai de carence ne pourra pas dépasser 21 jours maximum.

La durée du contrat et le délai de carence sont appréciés en jours calendaires.

Le délai de carence n'est pas applicable si l’un des deux contrats est conclu dans l’un des cas suivants :

* remplacement d'un salarié absent,
* accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
* exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
* emplois à caractère saisonnier,
* remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale,
* au titre de dispositions légales, destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi.

*Références juridiques : Accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire dans la métallurgie, article 4*

**18. Dans le cadre d'un contrat de travail temporaire, quel est le montant de l'indemnité de fin de contrat, comment se calcule-t-elle ?**

La convention collective ne prévoit rien sur ce point.

**19. Est-ce que je peux cumuler plusieurs emplois ?**

La convention collective ne prévoit rien sur ce point.

Le salarié peut cumuler des emplois dans les conditions prévues par le code du travail.

**20. Quelle est la durée de préavis à respecter en cas de démission pour les ouvriers ?**

En cas de démission, la durée du préavis est égale à :

* Salariés au niveau I (coefficients 140 à 155): 2 semaines ;
* Salariés aux niveaux II et III (coefficients 170 à 240) : 1 mois ;
* Salariés au niveau IV (coefficients 255 à 285) : 2 mois ;
* Salariés au niveau V (coefficients 305 à 395) : 3 mois.

**21. Quelle est la durée de préavis à respecter en cas de démission pour les ETAM ?**

*Voir la question 20*

**22. Quelle est la durée de préavis à respecter en cas de démission pour les ingénieurs et cadres ?**

*Voir la question 20*

**23. Quelle est la durée de préavis à respecter en cas de licenciement pour les ouvriers ?**

En cas de licenciement, la durée du préavis est égale à :

* Pour les salariés au niveau I (coefficients de 140 à 155) :
  + Ancienneté inférieure à 6 mois : préavis de 2 semaines,
  + Ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans : préavis de 1 mois,
  + Ancienneté supérieure à 2 ans : préavis de 2 mois,
* Pour les salariés aux niveaux II et III (coefficients 170 à 240) :
  + Ancienneté de 2 ans et plus : préavis de 1 mois,
  + Ancienneté de 2 ans et plus : préavis de 2 mois,
* Pour les salariés au niveau IV (coefficients 255 à 285) : préavis de 2 mois (peu importe l'ancienneté),
* Pour les salariés au niveau V (coefficients 305 à 395) : préavis de 3 mois (peu importe l'ancienneté).

Le salarié n'a pas droit au préavis en cas de licenciement pour faute grave.

**24. Quelle est la durée de préavis à respecter en cas de licenciement pour les ETAM ?**

*Voir la question 23*

**25. Quelle est la durée de préavis à respecter en cas de licenciement pour les ingénieurs et cadres ?**

*Voir la question 23*

**26. Quelle est la durée de préavis à respecter en cas de départ à la retraite pour les ouvriers ?**

En cas de départ à la retraite, la durée du préavis est égale à :

* 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.

**27. Quelle est la durée de préavis à respecter en cas de départ à la retraite pour les ETAM ?**

*Voir la question 26*

**28. Quelle est la durée de préavis à respecter en cas de départ à la retraite pour les ingénieurs et cadres ?**

*Voir la question 26*

**29. Quelle est la durée de préavis en cas de mise à la retraite pour les ouvriers?**

En cas de mise à la retraite, la durée du préavis est égale à :

* 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.

**30. Quelle est la durée de préavis à respecter en cas de mise à la retraite pour les ETAM ?**

*Voir la question 29*

**31. Quelle est la durée de préavis à respecter en cas de mise à la retraite pour les ingénieurs et cadres ?**

*Voir la question 29*

**32. Mon préavis de licenciement ou de démission doit-il être exécuté en totalité ?**

Voir les questions 33 et 34

**33. Mon préavis doit-il être exécuté si j'ai été licencié et que j'ai retrouvé un emploi ?**

En cas de licenciement, le salarié doit exécuter la totalité du préavis sauf dans les situations suivantes :

* Si la moitié du préavis a été exécutée et que le salarié doit occuper son nouvel emploi, il en informe l'employeur et quitte l'entreprise avant la fin du préavis ;
* Si le salarié a l'accord de l'employeur, il peut quitter l'entreprise avant la fin du préavis pour occuper son nouvel emploi, sans attendre que la moitié du préavis soit passée ;
* Si le salarié est licencié dans le cadre d'un licenciement économique collectif et a retrouvé un emploi, il peut quitter l'entreprise sans demander l'accord de l'employeur. Le contrat de travail prend alors fin la veille du premier jour d'exécution du nouveau contrat de travail.

Dans tous les cas, l'employeur ne peut pas réclamer au salarié le paiement d'une indemnité pour la partie du préavis non exécutée.

Enfin, le salarié peut s'absenter pour rechercher un emploi sous certaines conditions.

*Références juridiques : Accord national relatif à l'emploi du 23 septembre 2016, article 16.3*

**34. J'ai démissionné. Je viens de retrouver un emploi et je suis encore en préavis. Est-ce que j'ai le droit de démarrer chez mon nouvel employeur sans finir mon préavis ?**

La convention collective prévoit qu'en cas de démission, le préavis doit être exécuté en totalité. Le salarié peut seulement s'absenter pour rechercher un emploi sous certaines conditions.

**35. Est-ce que je peux m'absenter pour rechercher un emploi au cours de mon préavis ?**

La convention collective prévoit que le salarié peut s'absenter pendant le préavis pour rechercher un emploi.

1. Nombre d'heures d'absence autorisée pour recherche d'emploi

Le salarié, qui n'a pas encore retrouvé un emploi, peut s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

* En cas de démission : 20 heures maximum,
* En cas de licenciement :
  + 20 heures maximum si le préavis est de 2 semaines,
  + 50 heures par mois dans les autres cas.

2. Conditions d'utilisation des heures d'absence autorisée pour recherche d'emploi

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis sont payées uniquement en cas de licenciement.

Les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail, à raison de 2 heures par jour, fixées un jour par le salarié, un jour par l'employeur. L'employeur et le salarié peuvent se mettre d'accord pour une autre répartition. Les heures pourront, par accord entre l'employeur et le salarié, être bloquées en tout ou partie avant la fin du préavis.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus utiliser les heures pour recherche d'emploi.

**36. Si le préavis n'est pas respecté par le salarié ou l'employeur, ai-je droit à une réparation et à quelle hauteur ?**

Si l'employeur ou le salarié ne respecte pas le préavis, l'autre partie peut obtenir le paiement d'une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis.

**37. Je tombe malade pendant mon préavis : mon arrêt maladie reporte-t-il le préavis ?**

La convention collective ne prévoit rien sur ce point.

**38. Comment connaitre mon ancienneté dans l'entreprise et comment se calcule-t-elle ?**

Le calcul de l'ancienneté du salarié tient compte de :

* la présence continue du salarié, c'est à dire le temps écoulé depuis sa date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours,
* les périodes de suspension du contrat,
* la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, sauf s'ils ont été rompus par voie de démission ou de faute grave,
* l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, dans une autre entreprise.

**39. La convention collective prévoit-elle prime d’ancienneté ? Si oui, de quel montant ?**

Le salarié a droit à une prime d’ancienneté, à partir de 3 ans d’ancienneté dans l’entreprise. Elle est calculée en appliquant un pourcentage sur la rémunération minimale hiérarchique. Ce pourcentage est égal à :

* 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% près 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. Il tient compte des majorations pour heures supplémentaires.

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

**40. Qu'advient-il de mon contrat de travail en cas de perte de marché par mon employeur au profit d'un nouvel employeur ?**

La convention collective ne prévoit rien sur ce point.

**41. Mon employeur est décédé, qu'advient-il de mon contrat de travail ?**

La convention collective ne prévoit rien sur ce point.

**42. Quelles sont les modalités de calcul de mon indemnité de départ à la retraite ?**

En cas de départ à la retraite, le salarié a droit à une indemnité égale à :

* 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 ;

L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de préavis, exécuté ou non.

Le salaire de référence se calcule en prenant la moyenne des salaires bruts mensuels des 12 derniers mois, compte tenu éventuellement des avantages en nature.

**43. Quelles sont les conditions d'indemnisation pendant le congé de maternité dans ma branche ?**

Les salariées, ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficient d'un maintien de leur salaire, après déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et du régime de prévoyance (part employeur), dans les conditions suivantes :

* Maintien du salaire à 100% pendant 6 semaines avant la date de l'accouchement, et,
* Maintien du salaire à 50% pendant 10 semaines après la date de l'accouchement.

**44. Dans ma branche, la durée de mon congé de maternité est-elle différente de celle prévue dans le code du travail ?**

La convention collective renvoie au code du travail.

**45. En cas d'arrêt maladie, mon employeur doit-il assurer le maintien de mon salaire (hors Alsace Moselle) ?**

La convention collective prévoit que le salarié a droit à un maintien de salaire pendant son arrêt de travail pour maladie dans les conditions suivantes.

1. Conditions du droit au maintien de salaire pendant l'arrêt maladie

Pour avoir droit au maintien de salaire pendant son arrêt de travail, le salarié doit avoir au moins 1 an d'ancienneté. Si le salarié obtient l'ancienneté nécessaire pendant l'arrêt de travail, il aura droit au maintien de salaire pour la période d'indemnisation restante.

Le salarié doit aussi

* avoir justifié son arrêt de travail à son employeur, dès que possible,
* être pris en charge par la sécurité sociale,
* être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

2. Durée et montant du maintien de salaire

Le salarié a droit à :

* Pendant les 45 premiers jours d’arrêt, maintien de la rémunération à 100%, après déduction des indemnités de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance (part employeur). Cette durée sera augmentée de 15 jours pour chaque période complète de 5 ans d'ancienneté.
* Pendant les 30 jours suivants, maintien des ¾ de la rémunération, après déduction des indemnités de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance (part employeur). Cette durée sera augmentée de 10 jours pour chaque période complète de 5 ans d'ancienneté.

Le salarié ne doit pas percevoir un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement, si cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si plusieurs congés de maladie donnent droit à un maintien de salaire au cours d'une année civile, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser au total celle des périodes fixées ci-dessus.

**46. J'ai été malade durant mes congés payés, cela a-t-il un effet sur mes congés ?**

Si le salarié est absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé et qu'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix :

* soit prendre effectivement ses congés payés,
* soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il a droit.

La convention collective ne prévoit rien en cas de maladie alors que le salarié est déjà en congés payés.

**47. Ai-je droit à une garantie d'emploi en cas de maladie ?**

Version 1 :

L'employeur ne peut pas licencier le salarié absent pour maladie pendant 1 an en cas de maladie non professionnelle et 2 ans en cas d'accident de trajet.

Ces règles ne s'appliquent pas en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Version 2 :

L'employeur ne peut pas licencier le salarié absent pour maladie pendant la période de maintien de salaire à 100%. (La convention collective prévoit en effet que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire en cas d'absence pour maladie.)

Toutefois, pendant cette période, l'employeur peut licencier le salarié en cas de licenciement économique collectif.

Ces règles ne s'appliquent pas en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

**48. Dans ma branche, quelles sont les conditions d'attribution et les montants de la prime d'insalubrité ? De la prime pour travaux dangereux ?**

Version 1 :

Les salariés ont droit à une indemnité en cas de travaux particulièrement pénibles, dangereux ou insalubres, exécutés sans qu'il en ait été tenu compte dans la fixation des salaires.

La convention collective ne fixe pas le montant de cette indemnité.

Elle prévoit que l'indemnité sera fixée compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste. Son maintien sera subordonné à la persistance des causes qui l'ont motivée.

Les travaux donnant lieu à l'attribution de ces indemnités seront déterminés dans chaque établissement concerné.

Version 2 :

La convention collective ne prévoit rien sur ce point.

**49. Mon comptable m'indique qu'il n'est pas nécessaire de conclure un accord en matière de pénibilité dans l'entreprise : nous avons pourtant des travailleurs polyexposés, que faire ?**

La convention collective ne prévoit rien sur ce point.

**50. A quels congés pour événements familiaux ai-je droit ?**

Les salariés, qui ont au moins 6 mois d'ancienneté, ont droit, sur justification, aux congés exceptionnels avec maintien de la rémunération, pour les événements familiaux suivants :

* Mariage du salarié : 6 jours,
* Mariage d'un enfant : 2 jours,
* Décès du conjoint : 2 jours,
* Décès du père, de la mère, d'un enfant, d'un beau-parent : 1 jour,
* Décès d'un frère ou sœur: 1 jour,
* Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour,
* Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur: 1 jour.

Ces jours de congé sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul de la durée des congés annuels.

Enfin, les salariés pourront bénéficier, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé non payé d'une durée maximale de 6 mois, pour soigner un de leurs enfants gravement malade. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois au cours d'une même année civile.

**51. Existe-t-il des primes spécifiques dans ma branche ?**

La convention collective prévoit les primes suivantes :

* Prime de rappel exceptionnel : En cas de rappel exceptionnel d'un salarié en dehors des heures habituelles de travail, une indemnité égale à 2 heures de salaire effectif lui sera payée, en plus de son temps de travail. Cette prime n'est pas versée si les salariés n'ont pas quitté leur lieu de travail.
* Prime en cas de remplacement à un poste supérieur : Quand le salarié assure l'intérim d'un poste classé à un échelon supérieur ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à 3 mois, il a droit, à partir du quatrième mois, et pour les 3 mois écoulés, à une indemnité mensuelle égale à 50% de la différence entre le douzième du taux effectif garanti annuel dont il bénéficie et le douzième du taux effectif garanti annuel du mensuel dont il assure l'intérim. La rémunération totale ne doit pas dépasser celle du salarié remplacé.
* Prime pour travaux pénibles ou insalubres ;
* Prime d'ancienneté.

**52. Que dit ma convention collective sur les jours fériés ? Dois-je travaillé ou non ?**

Concernant les jours fériés, seul le 1er mai est obligatoirement chômé sauf si l'entreprise ne peut interrompre son activité. Les autres jours fériés peuvent être travaillés.

Si le jour férié n'est pas travaillé, le salarié a droit au maintien de son salaire.

Si le jour férié est travaillé, le salarié perçoit une majoration de salaire (dite "majoration d'incommodité") de 50% qui s'ajoute aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires. Cette majoration peut être remplacée par un repos payé d'un durée égale aux heures travaillées.

Cette majoration de salaire ne se cumule pas avec celle prévue en cas de travail exceptionnel un jour de repos hebdomadaire ou d'heures de nuit.

Concernant le 1er mai, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent : le salarié qui travaille un 1er mai a droit au doublement de sa rémunération.

**53. Quelles sont les contreparties prévues dans ma branche en cas de travail du dimanche ?**

L'employeur peut demander au salarié de travailler son jour de repos (le dimanche) pour exécuter un travail urgent exceptionnel ou faire face temporairement à un surcroît d'activité. Dans ce cas, le salarié a droit à une majoration d'incommodité de 50 %, qui s'ajoute aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.